



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CAMPUS ARAGON

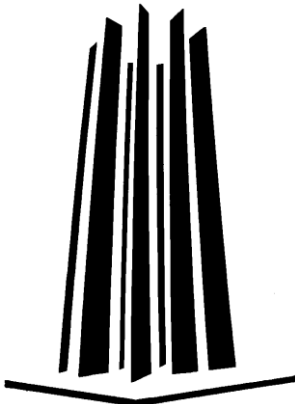
**“CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS
INDIVIDUALES DENTRO DE LA
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:
RICARDO GARCIA CASTELLANOS

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO



MÉXICO

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A dios por haberme permitido llegar a la consecución de este objetivo y un logro mas en mi carrera, así como darme una familia que me ama profundamente

A la Universidad Nacional Autónoma de México, como muestra de mi gratitud por la formación profesional que me brindó.

A la Facultad de Estudios Superiores Campus Aragón por haberme albergado en sus aulas.

A mi padre Luis García Martínez. por todo su amor y comprensión y por no haber escatimado esfuerzo alguno para hacer de mi un hombre de bien, no solo con sus palabras sino con su ejemplo. muchas gracias padre.

A mi madre Maria Elena Castellanos Martínez. por darme su amor, cariño y apoyo en los momentos difíciles, por todos sus desvelos y preocupaciones y por toda la formación que desde pequeño fui aprendiendo de usted. muchas gracias madre.

A mi esposa Maria Isabel Yolanda Colín Pérez, por ser mi compañera, por apoyarme en los momentos tanto difíciles como alegres, por todas sus palabras de aliento y por el profundo amor que nos une. Lo logramos luna.

A mi hijo Ethan Fernando Garcia Colin. por haber llenado mi vida de alegría, una nueva fuerza y un nuevo motivo para hacer las cosas.

A mis hermanos Eva Lucia, Javier, Bertha y Adriana. como muestra de gratitud ya que todos ellos me han apoyado de diferente manera en todas las etapas de mi vida y como muestra del profundo lazo de amor que nos une. muchas gracias

A mis cuñados Mauricio, Gabriela, Mario, Roberto y Maria del pilar, así como a mi suegra Yolanda quienes han complementado nuestra familia

A mis sobrinos Luis, Nancy, Javier, Erick, Karina, Cinthya, Adriana y Roberto quienes han venido a llenar de alegría y ternura nuestras vidas.

A mi tía Isabel García Martínez por ser parte de la familia y darme su cariño.

A los docentes de la licenciatura en derecho de la Facultad de Estudios Superiores Campus Aragón por brindar generosamente sus conocimientos y experiencias a sus alumnos.

Al Lic. Froylan Martínez Suázo por el apoyo que me brindo para al dirigir este trabajo, sin cuya sabia dirección este no habría sido posible.

Al Lic. Aureliano Valencia Marín por la gran paciencia y profesionalismo que mostró para enseñarme el ejercicio honesto de

la vida profesional, además de haberme abierto las puertas y brindado la confianza para desempeñarme en el Derecho Laboral.

A los Lic. Alma Delia Valencia Rodríguez, Jorge Quezada Hernández, Maria Gudelia Gomez Rosetti y Rebeca Pérez García, por haber contribuido en mi formación profesional.

A mis amigos y compañeros de trabajo Jorge, Isaías, Lizbeth Blanca y Violeta, por todo su apoyo y por brindarme su amistad sincera.

A mis amigos

y a mis enemigos....

**CONCILIACION DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DENTRO DE LA JUNTA
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

INDICE

INTRODUCCIÓN.....|

CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION

1.1 ANTECEDENTES 1

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS EN GENERAL..... 2

 1.2.1 GRECIA.....2

 1.2.2 ROMA.....3

 1.2.3 EL CRISTIANISMO.....5

 1.2.4 EN ESPAÑA.....8

1.3 ANTECEDENTES LABORALES EN MÉXICO.....10

 1.3.1 EN EL SIGLO XVIII.....11

 1.3.2 EN EL SIGLO XIX.....15

1.4 ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION LABORAL EN
MÉXICO.....19

CAPITULO SEGUNDO. FORMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

2.1 AUTOCOMPOSICION.....24

 2.1.1 DESITIMIENTO.....25

 2.1.2 ALLANAMIENTO.....27

 2.1.3 TRANSACCIÓN.....28

2.2 HETEROCOMPOSICIÓN29

2.3 CONCILIACION.....30

CAPITULO TERCERO. CONCILIACION EN DERECHO LABORAL

3.1 DEFINICIONES.....	36
3.1.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	38
3.1.2 CONCEPTO DE PATRON.....	39
3.1.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.....	40
3.1.4 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	42
3.1.5 CONCEPTO DE CONFLCITO DE TRABAJO.....	44
3.2 CONCILIACION - MEDIACION – ARBITRAJE.....	45
3.3 LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL.....	49

CAPITULO CUARTO. CONCILIACION EN MATERIA FEDERAL

4.1 CONCILIACION EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	58
4.1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.....	58
4.1.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	71
4.1.3 FACULTADES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	75
4.1.4 MARCO LEGAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRJE.....	81
4.1.5 REGULACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	86
4.1.6 REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	90
4.2 PROCESO DE CONCILIACIÓN.....	92
4.3 PERFIL DEL CONCILIADOR.....	109
4.4 REGLAS PARA CONCILIAR.....	116
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	118
FUENTES CONSULTADAS.....	120

INTRODUCCION.

En el artículo 123 constitucional, así como en la Ley Federal del Trabajo, la conciliación se encuentra contemplada como una práctica para tratar de evitar el trámite de un juicio, que en la mayoría e los casos, resulta ser muy engorroso, inútil y desgastante para la parte trabajadora, además, si analizamos la situación actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en este caso, de la Junta Federal, podemos ver la sobrecarga de trabajo que en ellas existe, y esto se traduce en una deficiente justicia laboral.

Lo anterior nos lleva al análisis de esta problemática, que desde mi punto de vista es muy importante, ya que mientras más rápido se resuelvan los asuntos que se tramitan dentro de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, menor sería la carga de trabajo dentro de las mismas y esto se traduciría en una mayor celeridad en la resolución de los conflictos y una mejor impartición de justicia.

De lo anterior se desprende la importancia que tiene la conciliación como una forma de resolución de conflictos para evitar un trámite largo y tedioso, sin embargo, dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta forma de resolución de conflictos simplemente se aplica muy poco o no existe.

Hablando de los conflictos individuales, cada año se reciben mil nuevas demandas aproximadamente en cada Junta Especial, lo que se traduce en una enorme carga de trabajo tanto para las partes como para los integrantes de cada Junta.

Considero que si realmente se agotara la etapa de Conciliación dentro del procedimiento, muchos de estos asuntos se encontrarían resuelto dentro de ésta primera etapa, reduciéndose los asuntos a los que no es posible conciliar, es decir, los que requieren de una mayor intervención de las autoridades, las cuales,

les dedicarían mayor tiempo y acuciosidad para emitir una resolución más apegada a derecho.

De lo anterior se puede concluir que es necesaria una combinación tanto teórica como práctica de este tema para mejorar la administración de la justicia laboral, ya que como litigante me he podido percatar que la actuación de los funcionarios encargados de tratar de avenir a las partes para que lleguen a un arreglo no es la correcta, toda vez que en la mayoría de las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje esta función no esta delegada a una persona en particular, por lo cual considero necesario que se cuente con una persona encargada de conciliar los intereses tanto del patrón como del trabajador.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION.

1.1 ANTECEDENTES

Uno de los grandes problemas que la humanidad ha enfrentado durante siglos ha sido el tratar de guardar la armonía y la igualdad entre los seres humanos. Los diversos tipos de pensamiento, diferentes costumbres, así como la idiosincrasia de cada pueblo ha hecho que la humanidad se vea envuelta dentro de una serie de conflictos dentro de los cuales se han puesto en juego intereses económicos, políticos y sociales.

Tomando en consideración la importancia que la conciliación posee desde que fue creada por el hombre como una figura eminentemente de carácter social por consagrar intrínsecamente uno de los valores que permiten rectificar la armonía y la igualdad que debe prevalecer entre los seres humanos existentes en el planeta tierra, es conveniente soslayar algunos antecedentes de la misma.

Debemos tomar en cuenta, que la conciliación, sobre todo en materia laboral constituye el mejor de los triunfos de las luchas que con el paso del tiempo han sido sustentadas entre los hombres poseedores del capital y la clase económicamente débil, la trabajadora.

La esencia de la conciliación, gira en torno a una solución equitativa a los conflictos que tiene su origen en una relación laboral derivada lógicamente de la prestación de un servicio en forma personal y subordinada, situación que se ha dado en todos los tiempos, aunque no con estas mismas características por no haberse dado límites a los abusos de la clase poseedora del capital sobre los trabajadores, que constituyen la parte económicamente débil, por encontrarse marginados y explotados en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente en aquellos relativos al trabajo.

Es pertinente señalar que la figura de la conciliación en el Derecho del Trabajo, lógicamente nació a la par del procedimiento laboral y por tal motivo su origen es reciente.

Tomando en consideración lo anterior, en el presente capítulo presentaremos un breve comentario respecto de los antecedentes generales sobre el derecho del trabajo en países como Grecia, Roma, el Cristianismo, España y México, para finalmente hacer mención sobre la aparición de la conciliación en la actualidad.

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS EN GENERAL.

1.2.1 GRECIA.

El concepto de derecho del trabajo es producto de la lucha de los trabajadores, y como consecuencia en fruto de la época actual, es decir, es de una creación reciente, aunque si bien al trabajo realizado por los hombres mismos y por esa situación no había sido regulado en épocas muy remotas.

El derecho del trabajo como una rama jurídica del derecho por ser autónomo, y porque su objeto primordial es la regulación del trabajo social subordinado, no puede tener ninguna relación entre el fenómeno jurídico contemporáneo y las concepciones que respecto del derecho del trabajo se tenían en la época antigua y media.

Como todas las instituciones y sobre todos aquellas relativas al derecho requieren de alguna investigación histórica para lograr encontrar situaciones semejantes o antecedentes de las figuras actuales como lo es el tema que nos ocupa, específicamente la conciliación es difícil encontrarla por diversas causas.

En Grecia, como en algunos otros pueblos de la antigüedad, la esclavitud marcó una gran división entre los hombres libres y los esclavos, ya que los primeros independientemente de su situación, tenían una libre disposición en su persona y bienes, es decir, se consideraban sujetos de derechos: por otro lado, a los esclavos se les consideraba sujetos u objetos patrimoniales de cuya vida disponía el propietario y por ende carecían de personalidad jurídica porque eran como cualquier mercancía. Por ese motivo predominó la idea de que el trabajo no era una tarea del ciudadano quien se dedicó especialmente a los asuntos políticos y negocios propios del Estado; que el trabajo relativo a la producción lo realizaban los esclavos o bien los artesanos que no gozaban de reales derechos civiles o no políticos.

En Grecia, la conciliación estaba regulada por la ley teniendo los testamentos o magistrados el encargo de examinar los hechos motivo del litigio y procuraban buscar una solución previa al juicio.

Es claro que la conciliación tenía que ser provocada por una tercera persona ajena al litigio.

1.2.2 ROMA.

En Roma particularmente en la Edad Media, las cuestiones relativas al trabajo fueron eminentemente de carácter cristiano, debido a que en esa época la relación de trabajo que existía entre maestros, era de mucha armonía.

El contrato de aprendizaje consistía en que el maestro tenía la obligación de enseñar el oficio que poseía al aprendiz el cual debía obediencia y respeto al maestro, ya que por el hecho de vivir a su lado el maestro adquiría potestad que le otorgaba el derecho de castigar, y por lo que se refiere a la relación que existía

entre el maestro y el compañero era de un contrato de trabajo donde el compañero recibía inmediatamente después de prestar su servicio un salario.

La industria familiar constituyó una de las principales bases para la solución de los problemas económicos porque se producía y consumía en grandes escalas, por otro lado, Roma tenía una población un tanto industrial, es decir, se dedicó en gran parte a la industria, constituida principalmente por los artesanos, quienes se agrupaban en colegios, asociaciones de artesanos fabricaban ropa y armas para el ejército, y por ese motivo destacaron más puesto que después se convirtió en una profesión obligatoria con un carácter hereditario.

Sin embargo en Roma, no todo el trabajo fue realizado por los esclavos, porque en esa época algunos artesanos, considerados hombres libres, prestaban sus servicios contractualmente agrupándose en corporaciones y por esa situación los juristas Romanos hicieron una distinción al considerar el trabajo libre prestado contractualmente como una forma de arrendamiento. Se hablaba de *locatio conductio operis* y de la *locatio conductio operarum*, esta distinción consistía en que el dueño de algún esclavo permitía que otra persona utilizara los servicios de su esclavo, por lo que ocurría algo parecido al arrendamiento de cosas.

El objeto del arrendamiento en la *locatio conductio operarum*, o arrendamiento de servicios, es el trabajo mismo y el *locatio conductio operis*, o arrendamiento de la obra, el objeto era la obra por realizar, las finalidades primordiales de las corporaciones era defender el precio de los productos para suprimir la competencia, impidiendo el trabajo a quienes no formaban parte de la corporación, por lo que el íntegro a ellas era muy difícil.

El trabajo de las corporaciones o gremios se consideraba trabajo urbano, y aseguraban la formación profesional por medio del aprendizaje, y por eso en las corporaciones había maestros, compañeros y aprendices jerárquicamente hablando.

Por lo que hace a la conciliación, en Roma, no se encontraba regulada en la ley, pero no obstante la Ley de las Doce Tablas, se respetaba la aveniencia de las partes y se les daba fuerza de ley a lo que las mismas hubieran convenido.

Así mismo, el propio Ciceròn aclamaba la conciliación basada en el aborrecimiento o desprecio que debía tenerse a los conflictos dándole el carácter de un acta de liberalidad digno de elogio.

También se acostumbraba a que en las fiestas hechas en honor a Julio César se reunían los súbditos para someter sus diferencias y terminarlas amigablemente, situación que posee características de la conciliación propiamente dichas, ya que de esta forma ponían fin a sus conflictos de cualquier naturaleza.

1.2.3 EL CRISTIANISMO.

Durante el cristianismo, la conciliación fue muy importante, ya que con su aparición nace la creencia de un solo dios para resolver los problemas de todos los hombres quienes tenían la responsabilidad quizá de carácter moral para con él.

En la etapa del oficialmente denominado cristianismo, por los creyentes, se decía que todas las leyes que gobernaban al mundo moral proceden de Dios, por lo que todos los hombres en caso de conflicto, deben obedecer primero las leyes de dios que las leyes del Estado para salvar su alma.

Hasta entonces, la conducta del hombre era regulada en forma total por el Estado, pero con la aparición del Cristianismo surge una cualidad que culmina con la frase "Dar al César lo que es el César, y dar a Dios lo que es de Dios".

Un antecedente indiscutible es el abuso que existió del hombre por el hombre mismo, es decir, el aprovechamiento del poderoso sobre el débil. Hasta que finalmente con el tratado de Versalles de 1919 se reprueban los abusos existentes entre el hombre por el hombre mismo, rompiendo las barreras nacionales, para internacionalizarse así de esa forma la aplicación de las normas de carácter laboral a toda la clase trabajadora.

Particularmente el criterio seguido por el Cristianismo, trae como consecuencia la aparición de la doctrina social de la iglesia católica, destacando en dicha doctrina tres encíclicas papales que son: La Rerum Navarum, la cuadragésima Anno y la Mater et Magistra.

La encíclica Rerum Navarúm, creada por Leon XIII en el año de 1891 trato de he cajr por tierra la idea de dejar al libre juego de la voluntad divina, la fijacion de las condiciones de trabajo, afirmando con mucha razón que entre el hombre débil y el fuerte la libertad oprime y la ley libera, por ese motivo no es posible dejar a la autonomía de la voluntad y de la fijación de las condiciones de su trabajo, afirmando con mucha verdad que es porque el obrero por su natural debilidad queda obligado a aceptarlas por necesidad, aunque esas condiciones eran inhumanas para de esa forma poder sobrevivir y no morirse de hambre¹

Es preciso establecer que en esta encíclica papal no se hable de la conciliación porque en esa época aún no existían procedimientos laborales debido a la situación que vivían los trabajadores, lo que sí importa subrayar en el carácter de igualdad que se pretende entre patrones y la clase socialmente débil, es decir, la clase trabajadora.

La encíclica papal cuadragésima Anno es creada en el año de 1892, es decir, un año después de la encíclica Rerum Navarúm: trata de poner fin a una

¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. "El artículo 123 constitucinal y su proyección en Latinoamerica". Jus, México 1976 pagina 16.

figura conocida con el nombre de Manchesterismo que principalmente condenaba a los trabajadores a vivir en la pobreza sin la posibilidad de salir de ella.

Finalmente la encíclica *Mater et Magistra* procura en términos generales lo que pretende las dos encíclicas anteriores remarcándolas únicamente con la variante de aludir a el concepto de la subsidiaridad, es decir, que interfiera el Estado en las relaciones obrero patronales, respecto a la remuneración, situaciones en las que el cristianismo en materia del trabajo a través de la Iglesia mantenga la paz, básicamente lo mismo que en términos generales pretende la conciliación.

Después, durante la Edad Media, surgieron los consejos o comités de fábrica llamados *Corpus de Metier*, los cuales funcionaban en las uniones de artesanos, las cuales eran agrupaciones propiamente patronales,, en estos consejos se aprobaban las metas de producción y se resolvían todos los conflictos surgidos en los gremios, los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices de todas las obligaciones.

En Francia, los Consejos de Prudentes, surgen como una medida del pueblo para tener confianza en sus tribunales, son los propios electores los que estructuran la justicia obrera.

Para otros, el derecho laboral surge en Inglaterra con la Revolución Carlita en 1754, llamada así por las cartas que los obreros dirigieron al Parlamento por haber sido desplazados por las máquinas automáticas de tejer.²

Las Leyes de Indias en la época de la Colonia, establecieron disposiciones relativas a jornadas de trabajo y salarios.

² BALTAZAR CABAZOS, Op cit p. 18

1.2.4 EN ESPAÑA.-

Hablando de la conciliación, en España, particularmente la Constitución de Cádiz 1812 tratándose de la justicia administrativa en los asuntos que conocían los alcaldes, se debía intentar la conciliación entre las partes estando en presencia de dos hombres buenos.

En dicha Constitución, y en relación a lo antes mencionado, se estableció la obligatoriedad de acudir al alcalde para llevar a cabo la conciliación. En su artículo 284 dice: “Sin hacer constar que se ha intentado el medio de conciliación, no se establecería juicio alguno”.

“La conciliación fue relegada como permanente en el siglo XVII y en el IX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos y adaptándose distintos sistemas pues mientras en unos países como Francia y España, se declaró obligatorio el intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó al juez, pero mientras en unas legislaciones como en Alemania, ése juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, por lo que a España se refiere, se introdujo la conciliación con carácter de permanente y necesario y como previa para a entablar cualquier juicio por la Constitución de 1812”³

En España, los Mandaderos de Paz y Avenidores del Fuero Juzgo eran los enviados del Rey para buscar un arreglo entre las partes para que no tuvieran que promover un juicio.

El régimen español fue de los primeros en consignar la figura conciliatoria de manera obligatoria para solucionar los conflictos previamente a la existencia de un juicio.

³ PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil. 14ª Edición Porrúa México 1951. P. 167

Respecto a la legislación española, existen actos preparatorios no procesales y son aquellos que se realizan fuera de la magistratura del trabajo, entre los que se encuentra la conciliación pero de carácter sindical.

La conciliación sindical, en los conflictos laborales como trámite previo obligatorio a la intervención de la magistratura, tratándose única y exclusivamente de los despidos injustificados se debe agotar, es decir, en estos casos se exhorta a las partes en conflicto específicamente en los despidos para que pongan fin a sus diferencias, ya sea reinstalado o liquidado justamente estando de común acuerdo las partes.

Existe una conciliación sindical que puede ser jurisdiccional, únicamente si su ejecución a sido presentada ante la magistratura como vía de apremio.

En los casos en que no se hubiese verificado la conciliación, el magistrado queda obligado a remitir la demanda a una central denominada central nacional socialista para que de ahí se continúe con el juicio señalando un término prudente para intentar la conciliación.

La conciliación es considerada como una forma de equidad, porque es incluso en una figura preventiva por delante a las propias exigencias que se presentan en la realidad.

Para que la figura de la conciliación sindical adquiriera una fuerza ejecutiva, necesariamente requiere ser ratificada por ambas partes ante la presencia indispensable del magistrado en turno, porque de lo contrario carecería de todo valor y eficacia, es decir, que es un requisito indispensable para que la conciliación tenga valor jurídico.

En España, al igual que actualmente en México, el acto conciliatorio debe de quedar plasmado en un convenio que se llevará a cabo ante el magistrado con los mismos trámites que los de cualquier ejecución de sentencia.

1.3 ANTECEDENTES LABORALES EN MEXICO.-

El derecho mexicano del trabajo, como una de las luchas populares que reivindica no solo el respeto de los derechos individuales y políticos, sino la estructuración del orden económico y social preferentemente basado en una idea de justicia en general de un pueblo trabajador.

Nuestro desarrollo social en la historia mexicana a obedecido a un principio lógico y continuo de luchas que permiten elaborar los grandes momentos en la vida nacional.

En la historia del derecho del trabajo, los pueblos azteca y maya son de gran importancia aunque, lógicamente, no existe la conciliación porque aún no se habla de una relación de trabajo, pero consideramos necesario señalar las formas de trabajo que existían en esos pueblos.

Los aztecas tenían una cultivación muy avanzada, destacando su sistema de transporte, caminos, monumentos y la navegación: todo a consecuencia de un trabajo colectivo y muy organizado, realizado principalmente por los esclavos tlamanes y mayeques, aunque también existían actividades para los hombres libres.

Los prisioneros de guerra eran ofrecidos a los dioses o bien conservados como esclavos. Los tlamanes realizaban actividades menos pesadas que los prisioneros de guerra y los mayeques tenían más consideraciones porque anteriormente a través del arraigo quedaban sujetos a las tierras que se cultivaban en beneficio de sus dueños.

Los mayas que se encontraban en las regiones de Tabasco y Yucatán, se revelaron en contra de los nobles y los sacerdotes, quienes les exigían mayor producción: sus actividades principales fueron la carpintería y la fabricación de ídolos utilizando para ellos herramientas primitivas.⁴

Los posibles acontecimientos a que se han enfrentado los trabajadores conjuntamente con todo el pueblo mexicano a través de su historia como nación netamente soberana se ha ido resolviendo con métodos propios, por lo que el proceso histórico constituye el anhelo del pueblo mexicano para organizar las condiciones adecuadas para la presentación de un servicio en forma libre y justa.

El derecho mexicano del trabajo tiene también como producto que es un movimiento social, sus antecedentes en algunas de las épocas como en la colonia, la insurgencia y algunos aspectos generales del siglo XIX.

1.3.1 EN EL SIGLO XVIII.-

El derecho mexicano del trabajo, en la época de la colonia, a partir del humanismo social en lo relativo a las leyes de indias que España legó a los pueblos de América como un movimiento legislativo protector de la clase trabajadora, tendientes a asegurar un trato de seres humanos, así como salvarlos de la esclavitud y de la servidumbre.

“El derecho social arranca de las disposiciones o reglas complicadas en las famosas leyes de indias, para proteger a los aborígenes, normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos en las ideas de bondad y caridad de la reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. Eran hermosas letras muertas...El derecho social de la colonia fue un

⁴ CASTOREÑAJ. Jesús, “Tratado de Derecho Obrero”. Jaris, México, 1974, pagina 75

gran intento de protección social que no llegó a la vida del hombre en América y que se conserva virgen en los viejos folios, se le denomina derecho social por su intensidad pues no se invoca este término”⁵

Como lo señala el profesor Trueba Urbina, desgraciadamente estas normas no se cumplieron, además de que sorprendieron por su contenido eminentemente social en el tiempo en que fueron creadas, por ocurrir en ellas la primera legislación protectora de una clase social como la clase trabajadora de esa época.

Las sanciones que contemplan las leyes de indias eran muy altas, lo cual no sirvió porque no se cumplieron.

Uno de los motivos por los cuales las leyes de indias no se respetaron fue porque generalmente las tribus se desplazaban de un lugar a otro y por ese motivo, los indios nunca se sometieron al servicio de los conquistadores.

El trabajo en la colonia estuvo sujeto a dos regímenes diferentes según el tipo de trabajo. Por un lado de la ciudad ejecutado principalmente por un conjunto de corporaciones, destacando la actividad artesanal. Por otro lado, los estatutos de las corporaciones no abarcaban a los indios, a quienes también se prohibió establecer escuelas para practicar sus oficios. A las ordenanzas de las corporaciones se les conoció como ordenanzas de la ciudad de México.

Existe también otro régimen denominado mano de obra indígena que consideraba la riqueza más grande de América, por lo que los reyes de España para proteger a los aborígenes realizaron las leyes de indias, constituyendo así un verdadero código regulador de la materia laboral.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa México, 1992

Desgraciadamente, triunfo en la práctica la base ideológica de tratar al indio como clase inferior e indigna de ser protegida por esas leyes que de haberse cumplido hubiesen sido la máxima creación de esa época.

Finalmente y a pesar de la gran calidad humana de lo consagrado en las leyes de indias, fueron disposiciones que no funcionaron en la realidad, pues pese a que no igualan los derechos entre el amo y el indio, son más bien medidas de misericordia o concesiones a una raza vencida que carecía de derechos políticos y como consecuencia de ellos vistos en otros campos de la vida social, económica y política nunca fueron iguales los vencidos a los vencedores en cualquier caso.

La reglamentación de las leyes de indias en materia laboral perdura hasta nuestros días, ya que muchos de sus principios se encuentran plasmados en la legislación laboral, como lo relativo a la jornada de trabajo de ocho horas, los descansos semanales, séptimos días y la protección a la mujer con sus hijos, entre otros.

En el movimiento de la insurgencia, como punto emancipador de la dependencia política establecida por los españoles, es también en el fondo el resultado de una lucha de clases.

La insurgencia en las cuestiones políticas las plantearon los criollos ilustrados por los ejércitos que alimentaron ese deseo, y lo forman las clases cansadas ya de la explotación de que había sido objeto por mucho tiempo.

Este movimiento pretendía la libertad y la justicia, el principal precursor de la libertad y de la dignidad en materia de trabajo fue Miguel Hidalgo y Costilla “son por ello de gran significación varios de los decretos que publico y que podemos sintetizar de la manera siguiente:

1. Decreto aboliendo ala esclavitud sentando las bases para los dueños de los esclavos les otorgan a estos la libertad.
2. Decreto agrario por el cual disponía de las tierras ociosas se entregaran a los medieros...”⁶

“La originaria protección de los derechos de los mexicanos del ciudadano y del jornalero se encuentran en la proclama libertaria del padre de nuestra patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla. El primer socialista de México, y en el mensaje de don José Maria Morelos y Pavón, otro de los padres de la independencia se asumió el título de Sentimientos de la Nación; en que reclamaba aumento del jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se escribieron en el supremo código de la insurgencia; la Constitución de Apatzingan de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aún cuando no tuvo efectos prácticos”.⁷

El sentido social de la independencia nos da una idea muy clara de lo significativa que fue para México la independencia.

No obstante, la desviación que se produce en el movimiento de independencia hasta su consumación, trató de sacar provecho la clase privilegiada pero las ideas de Morelos e Hidalgo se infiltraron en el liberalismo mexicano que no deajo de preocuparse de las cuestiones sociales.

Así mismo las leyes de indias entraron en desuso en la independencia de México, para recuperar su gran valor en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 que presupone algunos aspectos sociales consagrados anteriormente en las leyes de indias.

⁶ FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, “Nociones de derecho positivo mexicano.” Vigésimo tercera edición, Editorial porruá, México 1984, página 21.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Op., Cit. p. 140

EN EL SIGLO XIX.-

Lo relevante en materia de trabajo en el siglo XIX fue en términos muy generales, lo que intentó Ponciano Arriaga ante el constituyente de 1856-57 al plantear la posibilidad de una constitución netamente social, pues manifiesta al congreso constitucionalista que las leyes del país no habían hecho nada por la clase económica mente débil.

Lo anterior obedecía que los pobres trabajadores como los artesanos y los trabajadores del campo no tenían los elementos necesarios para desempeñar sus respectivas labores, pues lo que necesitaban para poder hacerlo era capital y las materias primas que se encontraban en un 100% en manos de unos cuantos por los grandes monopolios.

Por otra parte, los trabajadores luchaban prácticamente con las competencias totalmente invencibles como lo eran las maquinarias, propiedad de los grandes capitalistas y por ende una vez más fueron tratados los trabajadores como seres inferiores que no podían incluso dar un adecuado mantenimiento o sostén a su familia.

En otro de los actos destacados de Ponciano Arriaga destaca el derecho de propiedad, así como el impulso que pretendió darle a la reforma agraria, es decir, aportó otras ideas de justicia social.

En virtud de que durante la primera mitad del siglo XIX continuó aplicándose el viejo código español, con Benito Juárez en 1870 se expidió el primer Código Civil para el Distrito Federal y territorios federales, mismo que en su libro tercero se refería a los servicios por jornal, pero baste señalar que acusaban un propósito proteccionista a favor de los patronos, pues dejaban a su entera voluntad la terminación del contrato sin tener alguna responsabilidad.

La segunda mitad del siglo XIX es la que precisamente con el auge económico que vivía el país con las minas, la industria y el campo, lo que trajo consigo la explotación despiadada del hombre en beneficio de la riqueza puesto que trabajaban en exceso por un salario miserable que no alcanzaba para nada.

Las situaciones históricas en adelante son relevantes porque son en esencia lo que sirve como presupuesto necesario o indispensable para determinar la causas fundamentales que se tomaron en cuenta para la realización muy acertada de un conjunto de normas protectoras de la clase que significa el sustento de la economía como lo son los trabajadores.

La conciliación por su origen fue producto de una lucha real de la clase trabajadora con la sociedad capitalista por la gran desventaja existente entre ambas partes.

Pensamos pues que la conciliación, sobre todo en materia laboral, constituye el mejor de los frutos de las luchas que con el paso del tiempo se han sustentado entre dos clases totalmente diferentes. Finalmente, es pertinente recalcar que la conciliación en materia del derecho del trabajo, lógicamente nació a la par con el procedimiento laboral, y por tal motivo su origen es como a quedado establecido en el presente capítulo.

En México, en el Código de Procedimientos Civiles para el D.F. y territorio de Baja California promulgado el 13 de agosto de 1872 se estableció la conciliación con el carácter de obligatorio para los casos de divorcio necesario injurias y otros, era forzosa porque era un requisito previo al juicio y si no se había efectuado no se admitía la demanda.

En Jalisco, el General Manuel Aguirre Berlanga, en la Ley del 7 de octubre de 1914, reglamentó entre otras la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, el establecimiento de los

salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección al salario, el riesgo profesional, el trabajo a destajo y estableció las Juntas de Conciliación, las cuales se conocían antes como juntas Municipales.

En el año de 1914 por decreto de Victoriano Huerta se les atribuyó a los juzgadores de paz de jurisdicción mixta, la obligación de exhortar a las partes a una composición amigable.

En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, el gobernador Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del estado, reglamentando la jornada máxima de nueve horas, con descanso para tomar alimentos, la inspección del trabajo y la administración de la justicia laboral a través de los tribunales del trabajo, denominados juntas de Administración Civil; antes el gobernador Manuel P. Romero había impulsado el descanso semanal.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado, expidió dos leyes en materia de trabajo: la del 14 de mayo de 1915, (decreto 59) la cual en sus considerandos y en el artículo 25 señalaba que la solución de las huelgas y diferencias entre capital y trabajo solo requería del análisis sereno y concienzudo de los problemas que habían de ventilarse, por lo que resultaba indispensable dar margen a patronos y obreros para ponerse de común acuerdo; para ello se establece un consejo de conciliación, un comité de arbitraje y el departamento de trabajo, con facultad para intervenir como tribunal de investigación y resolución en los conflictos, huelgas y fricciones que surgieran entre las partes. En el capítulo segundo de esta ley, se menciona con carácter de obligatorio a la conciliación y al arbitraje. También se instituyó el consejo de Conciliación y promulgó la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes agrarias, de hacienda, del Catastro y del Municipio Libre, se les conoció como las cinco hermanas.

En la Ley del Trabajo mencionada, se crearon las Juntas de Conciliación, el tribunal del Arbitraje y el Departamento del Trabajo, regulándose el trabajo de

las mujeres y menores, la higiene y la seguridad social en las fábricas, y los riesgos de trabajo.

En Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, se expidió un decreto por el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, en el que se establecía dentro de los departamentos gubernamentales, una sección del trabajo. El 27 de octubre de 1916, promulgo la ley del Trabajo, del cual surgió, prácticamente el proyecto de Zubarán, al que solo se le agregaron tres capítulos relativos a los accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y la participación de los obreros en las empresas, lo que es hoy el reparto de utilidades.

Todas estas leyes tuvieron su origen fundamentalmente en el pensamiento del gran ideólogo Ricardo Flores Magón, pensamiento que fue difundido en el periódico Rebelión, donde se generó la chispa de la Revolución mexicana.

Como una culminación de la necesidad de proteger al hombre que trabaja se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, la cual en su artículo 123, estableció la norma constitucional en la cual se plasmaron los derechos mínimos de los trabajadores.

En el artículo 123 constitucional, en su fracción XX, se establecía: “Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”.

Con base en la esencia de dicho precepto, el presidente Venustiano Carranza firma el decreto por el cual se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales. Estas Juntas tenían ya la composición tripartita, establecida en el artículo primero del decreto de creación.

Los gobernadores del Distrito Federal y de los territorios federales, dentro de sus respectivas jurisdicciones procederán desde luego a citar a los obreros y empresarios, para que nombren unos y otros un representante por cada industria, dentro de los tres días siguientes, nombrando dichas autoridades en el mismo plazo el representante mismo que nombrado por el gobernador del Distrito federal o Territorios Federales.

1.4 ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN MEXICO

La Conciliación Laboral surge en nuestro país a partir del primer gobierno emanado de la Revolución Mexicana. En el año de 1911, por decreto del Presidente Francisco I. Madero, fue creado el departamento del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, y se le facultó para intervenir en todos los conflictos laborales como amigable intermediario.

El proyecto de Ley presentado el 17 de septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados, tenía por objeto reformar la fracción VII y XII del artículo 75 y 309 del Código de Comercio, en el cual se manifestaba que el contrato de trabajo se consideraba de naturaleza eminentemente mercantil y se equiparaba al contrato de prestación de servicios, cuya finalidad era la producción con el propósito de lucro. El proyecto preveía la existencia de organismos paritarios formados en cada estado o ramo industrial denominados Juntas, cuyas facultades eran las de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias que se suscitaran entre patrones y trabajadores, ya fuera por cumplimiento de los contratos o por cualquier otro motivo. Las resoluciones dictadas por estas Juntas, tenían el carácter de sentencias arbitrales.

El decreto No. 11, promulgado por el General Cándido Aguilar y publicado el 29 de octubre de 1914, en su artículo veinte, (duodécimo) determina el

establecimiento de Juntas de Administración Civil, facultadas para oír ls quejas de patronos y obreros; así como dirimir las diferencias entre las partes.

El 28 de enero de 1915 fue publicado el proyecto de ley del salario mínimo y de las Juntas de Avenencia, Elaborado por la sección de Legislación Social, integrado por José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, coordinándolo el Ing. Félix Palavacini. Este proyecto se refiere a ls Juntas de Avenencia, organismos paritarios que se establecieron el el Distrito Federal y en las entidades federativas, para cada giro o industria, según lo determinara la Secretaria de Fomento. Las Juntas podían intervenir como mediador entre trabajadores y empresarios, cuando surgieran conflictos o dificultades entre ellos, así como vigilar el cumplimiento de la Ley.

El 3 de diciembre de 1917 se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales, con composición tripartita.

El 14 de diciembre de 1918, el General Cándido Aguilar, Gobernador del Estado de Veracruz, expidió la primera Ley del Trabajo, la cual, sirvió de modelo para otras entidades federativas, en dicho documento se aprecia la importancia que se dio a la conciliación, estableciendo incluso la creación de las Juntas Municipales de Conciliación.⁸

El 23 de septiembre de 1927 se publica, en el Diario oficial de la Federación , el decreto firmado por el General Plutarco Elías Calles, Presidente de la República, por el cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los siguientes términos :

ARTICULO 1º .- “Se establece, con plena jurisdicción la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar sus funcionamientos”.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 150

ARTICULO 2º.- “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá por objeto prevenir y resolver los Conflictos colectivos e individuales entre patrones y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones”.

ARTICULO 4º.- “En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 constitucional, fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno que nombrará la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo”.

Sin embargo, como no existía dispositivo que lo contemplara en la carta fundamental, el decreto fue atacado de inconstitucional, motivando que se reformaran los artículos 123, fracción XXIX y II transitorio, de la Constitución General de la República, el 16 de julio de 1929, con lo que se facultó de manera exclusiva a las autoridades federales para legislar en materia de trabajo y sobre esa base, se regularizó la situación del órgano jurisdiccional, quedando integrado con cinco grupos que conocían de los siguientes asuntos respectivamente:

- a) Los que surgieran en zonas federales;
- b) Los que se suscitaban en las industrias y negociaciones cuya explotación o establecimiento se hallaban sujetos a contrato o concesión federal;
- c) Los que abarcaban dos o más estados, o un estado y zona federal;
- d) Los derivados de contrato de trabajo que tuvieran por objeto la prestación de labores continuas y de la misma naturaleza en distintos estados de la República;
- e) En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

La Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, en el capítulo III, estableció el procedimiento de la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, indicando en sus artículos 503 y 504, que una vez integrada la Junta, ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación.

Esta ley, le daba una enorme importancia, al señalar una audiencia especial para la conciliación, estableciendo la obligación de las partes de exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las Juntas de proponer soluciones.

En el año de 1932 se creó el Departamento Autónomo de Trabajo, al cual, en el año de 1940 se le dio el rango de Secretaría de Estado, realizando una importante función conciliatoria, interviniendo en convenciones revisoras de los contratos colectivos de carácter obligatorio en las industrias azucarera, hulera y textil.

EN el año de 1947 se crea la Oficina de Presidentes Conciliadores, misma que en 1953 se transforma en el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores dependiente de la Secretaría del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 753, fracción I, referente a la conciliación establecía que: “La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición”.

Así mismo, el Título octavo de dicha ley, relativa a la Huelga, preveía en sus artículos 456 y 457, el señalamiento de una audiencia de Conciliación en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje procuraría avenir a las partes, estableciendo las

normas que la rigen. Por otro lado, en el título catorce de dicho ordenamiento se preveía lo conducente al procedimiento, trámite y resolución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, procedimientos especiales y procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza económica, resaltando en los artículos 752, 753, 785 y 790 lo relativo al aspecto conciliatorio y la importancia de la exhortación a las partes para avenirlas y procurar el arreglo.

La Conciliación tiene lugar también en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos colectivos de naturaleza económica y en el procedimiento de huelga, conforme a lo dispuesto por los artículos 893, 895, 901, 906, 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo.

El 13 de diciembre de 1990, se publica en el Diario Oficial de la Federación, un nuevo reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, en el cual aparecen la Dirección General de Convenciones y la Dirección General Del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, como unidades Administrativas.

CAPITULO SEGUNDO

FORMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Cuando nace un conflicto de intereses en virtud de la elación de trabajo, es preciso dar solución al mismo para restablecer el orden social, y es por eso que en nuestro Sistema de Derecho Mexicano, aparte de la forma normal de solución de los conflictos, existen varias formas anormales para la solución de los mismos, formas a las que se les ha llamado figuras autocompositivas del litigio, algunas de ellas, como la conciliación propiamente dicha que puede darse en el periodo procesal o post procesal y algunas otras, que se dan dentro de la fase interprocesal, todas estas formas son de trascendental importancia para la ciencia del Derecho Procesal.

Es por ello que dentro del presente capítulo abordaremos brevemente lo referente a las formas de solución de los conflictos iniciando por la auto composición, la heterocomposición y finalizando con la conciliación.

2.1 AUTOCOMPOSICION.-

La autocomposición consiste en la terminación de l litigio por voluntad unilateral o bilateral parcial¹. A su vez Carnelutti² distingue entre: “..la composición del litigio que efectúan las partes (o autocomposición) de la que lleve a cabo el juez (o heterocomposición)”. Además, la autocomposición es un género dentro del cual cabe que se reconozcan varias especies, dos unilaterales o derivadas de un acto simple, y una bilateral derivada de un acto complejo. Así se habla de: a) la renuncia, b) el reconocimiento, y c) la transacción; las dos primeras son unilaterales y la última es bilateral.

¹ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, 11ª Edición. Editorial Porrúa, México 1985. p. 83

² CARNELUTTI, Francesco. Derecho Procesal Civil y Penal. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires. 1971. p. 16

En este orden de ideas, tanto la renuncia como el reconocimiento ya sea de derechos o de pretensiones constituyen indudablemente formas autocompositivas de los conflictos de intereses, pero que no necesariamente ocurren en el campo de lo procesal, sino que pueden aparecer antes, después o independientemente del proceso.

El doctor José Ovalle Favela³ explica la autocomposición y sus tipos de la manera siguiente: “al igual que la autotutela, la autocomposición es un medio de solución parcial porque proviene de una o de ambas partes en el conflicto”. La autocomposición consiste en la renuncia a la propia pretensión o en la sumisión a la contraparte. Por otro lado, el destacado autor menciona que es claro que la renuncia a la pretensión propia o la sumisión a la de la contraparte puede ser también resultado de una negociación equilibrada que satisfaga, así sea parcialmente, los intereses de las dos partes en conflicto. Así pues, podemos concluir que la autocomposición es unilateral cuando proviene de una de las partes, y bilateral cuando tiene su origen en ambas.

Las especies de la autocomposición son el desistimiento, el allanamiento y la transacción. Las dos primeras tienen carácter unilateral, y la última, bilateral. Únicamente como información general para los efectos de este estudio, describiremos de modo somero cada una de ellas.

2.1.1 DESISTIMIENTO.-

Nieto Alcalá-Zamora y Castillo⁴ afirma que el desistimiento es “la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante y, en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvención”.

³ OVALLE FAVELA, José. Teoría General de Proceso. 9ª Edición, México 1990, p. 15

⁴ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y defensa. UNAM, México 1970. p 18

A su vez José Ovalle Favela⁵ señala que, así como el actor expresa su pretensión o reclamación en el acto por el cual inicia un proceso, el demandado puede no sólo oponer resistencia a la pretensión del actor, sino también, aprovechando la relación jurídica procesal establecida, formular su propia pretensión o reclamación contra la parte actora. Esta pretensión del demandado se denomina reconvención, contrademanda o contraprestación. Por ello, la renuncia a la pretensión deducida en juicio suelen hacerla tanto el actor como el demandado.

El artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal distingue dos tipos de desistimiento.

- a) El desistimiento de la acción, que extingue la misma aún sin el consentimiento del demandado y proporciona una solución definitiva al litigio, ya que la parte actora no podrá formular de nuevo la acción desistida, y
- b) El desistimiento de la demanda o de la instancia, que solo es una renuncia a los actos del proceso, por lo que deja a salvo la acción intentada, la cual podrá ser ejercida de nueva cuenta en un proceso ulterior.

Cuando el segundo tipo de desistimiento se formula antes de emplazar al demandado, no se requiere del consentimiento de dicha parte para que el desistimiento (de la demanda) pueda tener eficacia jurídica, sin embargo, cuando el acto formule este segundo tipo de desistimiento después de haberse llevado a cabo el emplazamiento del demandado, exige el consentimiento de éste para que aquél pueda surtir efectos (desistimiento de la instancia). Cabe hacer mención que esta regla se rompe en materia laboral, toda vez que no existe disposición expresa en la ley de la materia acerca del desistimiento de la instancia formulado por parte del trabajador. Ambos dejan subsistente la posibilidad de que el actor

⁵ OVALLE FAVELA, José, *op. Cit.*, p. 15

ejerza la misma acción, para someter nuevamente el mismo conflicto al conocimiento del juzgador.

De las tres figuras de desistimiento, la única que puede considerarse autocompositiva es la última, o sea, el desistimiento de la acción, porque en rigor significa una renuncia de la pretensión o del derecho, con lo cual se soluciona el litigio, pues sin pretensión no puede subsistir el proceso. Las otras dos formas de desistimiento no son en rigor autocompositivas, porque tratándose del desistimiento de la demanda, el actor esta en plena libertad de volver a plantear un ulterior proceso, sin que el derecho de fondo perjudique.

En el desistimiento de la instancia no llega a resolverse ni a solucionarse el litigio, pues las partes, de común acuerdo, admiten que el proceso se termine sin que esa finalización afecte sus derechos, los cuales quedan intactos y listos para replantearse en un proceso ulterior.

Por último, en cuanto al desistimiento de la acción, el cual constituye propiamente un desistimiento de la pretensión o del derecho, no tiene efectos jurídicos vinculatorios con el caso de los llamados derechos irrenunciables.

2.1.2 ALLANAMIENTO.-

José Ovalle Favela⁶ refiere que, en derecho procesal, la palabra allanamiento “designa la actitud autocompositiva propia de la parte demandada, consistente en aceptar o en someterse a la pretensión de la parte actora. No opone ninguna resistencia a la pretensión de la parte actora, por lo que no llega a manifestarse realmente un litigio. Por esta razón, en el proceso se suprimen las etapas de pruebas y de alegatos; y aunque el juzgador cita para sentencia y pronuncia una resolución a la que denomina formalmente sentencia, ésta no tiene

⁶ OVALLE FAVELA, José. *Op. Cit.*, p. 19

realmente tal carácter, sino que es simplemente una resolución que aprueba el allanamiento del demandado”.

El allanamiento como el desistimiento, constituye un acto de disposición de derechos, por lo que solamente podrá tener eficacia cuando se haga sobre derechos renunciables.

Cipriano Gómez Lara⁷, al igual que José Ovalle Favela, señala que el allanamiento es distinto que la confesión. Ésta es el reconocimiento de los hechos propios del que declara, o sea, tanto del actor como del demandado o de aquel que resiste la pretensión. Puede haber allanamiento sin que exista confesión o viceversa. Por su parte, Niceto Alcalá Zamora y del Castillo⁸ define al allanamiento como el reverso del desistimiento, o sea, es el reconocimiento y sumisión de la parte atacada a pretensión litigiosa que se dirige contra ella.

Podemos concluir que el allanamiento es una conducta o acto procesal que implica el sometimiento por parte del demandado, o de quien resiste en el proceso, a las pretensiones de quien interpuso la acción.

2.1.3 TRANSACCIÓN.-

De acuerdo al artículo 2944 del Código Civil para el Distrito Federal, la transacción es “un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura”.

La transacción es un medio autocompositivo bilateral; mediante ella, las dos partes solucionan el litigio al renunciar parcialmente a su respectiva pretensión y resistencia, es decir, debe implicar una renuncia o concesión equilibrada y razonable de cada parte.

⁷ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso. 9ª Edición. Editorial Harla, México, 1990, p. 29

⁸ ALCALA ZAMORA Y DEL CASTILLO, Niceto. *Op. Cit.*, p. 10

Cipriano Gómez Lara⁹ dice que la transacción es un negocio jurídico a través del cual las partes, mediante el pacto o acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o litigio. Sin embargo, cabe hacer mención que la transacción, al igual que el desistimiento y que el allanamiento, tiene ciertos límites: no se puede transgredir sobre el estado civil de las personas, **ni sobre la validez del matrimonio, etc.**

Niceto Alcalá-Zamora y Castillo¹⁰ observa que la transacción supone sacrificios o concesiones mutuas: si solo uno de los litigantes cede o accede, habrá desistimiento o allanamiento, parciales o totales, pero no transacción. En este sentido, cabe hacer mención que una reciprocidad no quiere decir igualdad en los sacrificios consentidos, así mismo, junta a la transacción ciento por ciento coexisten las figuras de transacción-desistimiento y la llamada transacción-allanamiento.

Podemos concluir que los medios autocompositivos excluyen al proceso, ya sea evitando que éste surja o extinguiéndolo en forma anticipada. En este último caso funcionan como modos anormales de terminación del proceso, pues impiden que éste continúe y que termine en forma normal, por medio de una sentencia que dirima la controversia.

2.2 HETEROCOMPOSICIÓN.

José Ovalle Favela¹¹ afirma que “en la heterocomposición, la solución al conflicto es calificada como imparcial, porque no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia”. A su

⁹ GOMEZ LARA Cipriano., *Op. Cit.* P. 29

¹⁰ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto., *op. Cit.*, p. 22

¹¹ OVALLE FAVELA, José, *op. Cit.*, p. 22

vez, para Cipriano Gómez Lara¹² implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto.

Históricamente, en un principio, las partes en conflicto recurrían a la opinión de un tercero, quien de forma amigable trataba de avenirlos. Esta figura se conoce como la amigable composición, que equivale a una forma de composición: surge de un pacto por cuyo medio las partes admiten acudir a la opinión de un tercero, pero esta opinión, la del amigable componedor, no es aún vinculatoria ni obligada para los contendientes; por ello, el amigable componedor sólo podrá avenirlos, es decir, hacerlos que lleguen a un pacto de transacción, a un desistimiento o a un allanamiento. Lo que da fuerza a este tercero es la propia voluntad de las partes para acatarla o no.

El doctor Ovalle Favela¹³ señala las distintas especies de heterocomposición: mediación, conciliación, ombudsman, arbitraje y proceso jurisdiccional. De estas clases de heterocomposición haremos una pequeña introducción sobre la mediación, conciliación y al arbitraje, ya que a éstas se les abordara en un capítulo posterior, y por lo que hace a las figuras del ombudsman y el proceso jurisdiccional no hare ninguna referencia, debido a que considero que requeriría una abundante investigación y sale del ámbito de estudio de trabajo de investigación.

2.3 LA CONCILIACION.

La palabra conciliación proviene de la voz latina conciliatio-onis, que significa acción de conciliar; conciliar de la voz conciliare, que quiere decir poner de acuerdo a dos o más individuos; a la persona que procura la conciliación se le denomina conciliador quien esta revestido con ese carácter y entre otros, los jueces de paz; los conciliadores de los Tribunales Familiares, Civiles, del

¹² GOMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit. P. 32

¹³ OVALLE FAVELA, José. Opc. Cit. P.

Arrendamiento Inmobiliario y de una manera especial para nuestro estudio los conciliadores que intervienen en los Juicios Laborales.

La ley Federal del Trabajo vigente, no expresa definición alguna, ni siquiera un concepto exacto con relación al tema, sin embargo hace referencia a ésta a través de diversos preceptos contenidos dentro de los artículos 873, 875 y 876, los cuales pueden darnos la siguiente idea:

Es una etapa dentro de la primera fase del juicio laboral, en virtud de la cual las partes, mediante la intervención y exhorto de la Junta, haciéndose recíprocas concesiones, logran la realización de un convenio, con categoría y fuerza de laudo ejecutoriado dando por terminada la controversia.

Asimismo, la conciliación laboral es la solución entre la partes, de cualquier diferencia laboral, mediante la intervención de un funcionario conciliador.

Al respecto Ross Gómez señala que “la conciliación es un periodo previo al del arbitraje, tal y como lo concibe Goldsmit cuando afirma que la conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, aún cuando también observa que no es un presupuesto de la sentencia de fondo, porque no forma parte del procedimiento de arbitraje”.¹⁴

El Dr. Rubén Delgado Moya, nos dice que: “La conciliación es el acercamiento de las partes, para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo; acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes, por eso la conciliación corresponde siempre a funcionarios oficiales”.

De acuerdo al concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, éste define que: “La conciliación es un proceso para dirimir conflictos por

¹⁴ ROSS GAMEZ Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas. Editores y Distribuidor, Segunda Edición, México, 1996, pag. 267

vía pacífica a través de una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera persona neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus deferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de una mutuo acuerdo”.¹⁵

En referencia a las citas expuestas: la conciliación se puede definir como “un procedimiento mediante el cual las partes tratan de dirimir sus controversias, o bien; es una ayuda que se les brinda a las partes con la finalidad de solucionar un conflicto”.

La conciliación, ya sea como un procedimiento regulado por la ley o como una formula extrajudicial, comprende actos realizados por el juzgador o autoridad conciliatoria, como de las partes, y el resultado de las mismas que es lo que propiamente podríamos llamar conciliación.

La conciliación se limita a aproximar a las partes en su encuentro y puede ser aceptada o rechazada, su finalidad es que estas realicen una consideración recíproca de sus pretensiones.

Se puede decir que hay diferentes tipos de conciliación, a saber: Pública (la cual se divide en administrativa y Jurisdiccional); Privada, Facultativa y Obligatoria.

La Conciliación Pública, se realiza por un organismo estatal, creado ex profeso para llevar a cabo la conciliación. Esta se subdivide, según la naturaleza de los actos que realice el organismo, y así puede ser:

- a) Administrativa.- Se efectúa cuando la autoridad pública realice actos administrativos por lo regular es previa al planteamiento del proceso jurisdiccional, aunque también puede ser posterior.

¹⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La conciliación en los conflictos de trabajo. Imprimerie Vauldosie, S:A.; Lausiana Suiza, 1974. Pag. 4

algunos autores consideran que “la conciliación es un acto administrativo debido a que la autoridad no interviene con el ánimo de impartir justicia y aplicar las normas a casos concretos resolviendo con jurisdicción la controversia, sino que únicamente actúa como mediadora coadyuvando a las partes a conciliar sus diferencias”.¹⁶

La Conciliación Administrativa es informal, en cuanto que para su realización la ley no exige requisitos por lo que las partes encuentran en ella una manera cómoda de resolver sus diferencias. Con base en el artículo 90 de la Constitución Mexicana, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, confiera a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal la Facultad para participar en la solución conciliatoria de los conflictos laborales. En el ámbito local lo es la Ley Orgánica de la Administración Pública de las Entidades Federativas quienes, a través de sus dependencias competentes, prestan el servicio público de conciliación administrativa.

En el campo federal, por señalamiento de los arts. 524 y 530 de la Ley Federal del Trabajo y arts. 11, 17 fracción XVI y 30 fracción X, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las dependencias competentes para conciliar administrativamente, son la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, la Dirección General de la Inspección del Trabajo y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

- b) JURISDICCIONAL.- Se efectúa cuando la autoridad que la lleve a cabo realice actos jurisdiccionales como lo es la Junta de

¹⁶ ZAVALA PEÑALOZA, Gustavo. Teoría y Práctica de la Conciliación, Conferencia en el 2º Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo, en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M.

Conciliación y Arbitraje. Esta forma de conciliación requiere para su realización el inicio de un procedimiento donde se haya establecido una relación jurídica procesal.

Por una parte se dice que la conciliación es un acto típicamente jurisdiccional porque en ella interviene la autoridad competente para garantizar su validez, justicia y equidad.

Por otro lado, se establece que es un acto intermedio entre lo administrativo y o judicial, ya que se trata de una función administrativa desempeñada por órganos judiciales.

El art. 901 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para intentar la conciliación en cualquier etapa del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. Esto es. Porque la conciliación posterior al laudo implicaría una renuncia de los derechos de los trabajadores, que ya han sido reconocidos por el Estado.

La conciliación privada, es la llevada a cabo por un articular y que es designada por las partes en conflicto. Cabe hacer mención que en México, este tipo de conciliación no existe, ya que las partes prefieren someter sus diferencias ante un organismo estatal.

La conciliación facultativa es el derecho potestativo de las partes para solicitar libre y voluntariamente a la autoridad su intervención para el arreglo del conflicto.

La conciliación obligatoria es la que impone la ley regulando su tramitación, en cuanto que no puede realizarse ningún trámite ni procedimiento, sin antes haber agotado el periodo conciliatorio.

La Junta de Conciliación y Arbitraje no interviene en el resultado del acuerdo, sino que solo sanciona su validez y obliga a respetarlo, así la fracción III del Art. 876 de nuestra Ley Laboral expresa que la Junta aprobara el convenio, resultado de la conciliación y le dará efectos jurídicos de laudo.

En la Conciliación Jurisdiccional Laboral encontramos dos grandes vertientes:

1. Asuntos individuales: Los que se tramiten en un procedimiento ordinario.
2. Asuntos Colectivos: Procedimientos de huelga y conflictos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tienen por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El tema de la conciliación es amplísimo y tiene muchas facetas, y consideramos que una de las más importantes es la idiosincrasia del mexicano, ya que por costumbre no nos gusta conciliar, puesto que tenemos la idea de que si arreglamos un asunto salimos perdiendo ya que consideramos que de haber continuado con el juicio se hubiera conseguido más. Así pues, consideramos que en la conciliación debe haber igualdad plena entre las partes y se debe buscar nivelar la correlación de fuerzas.

CAPITULO TERCERO.

LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL

Es importante recordar que el capitalismo creó un moderno sistema de explotación del hombre por el hombre que dio origen a una inmensa clase social llamada proletariado o clase asalariada, constituida por la gran mayoría de miembros que forman la sociedad.

Generalmente la clase asalariada carece de medios de producción distintos a su trabajo personal que se traduce en su principal fuente de vida cuando se transforma en salario.

Por ese motivo, nace así como un intento de solución a los conflictos sociales un nuevo derecho del trabajo que se inspira en acontecimientos históricos vividos por el trabajador.

En el presente capítulo abordaremos los conceptos fundamentales que de una u otra forma se relacionan con la conciliación, tema central de la presente investigación. Tocaremos los conceptos de patrón, trabajador, relación de trabajo, ya que considero que son necesarias dichas figuras para la existencia de un juicio laboral que permita el nacimiento de la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales. Además hablaremos también de la conciliación en materia laboral, así como las diferencias que hay entre la conciliación, la mediación y el arbitraje, ya que muchas veces se ha llegado a confundir dichos conceptos.

3.1 DEFINICIONES

En primer lugar, debemos definir el concepto de trabajo, su etimología proviene del latín traba-trabis que significa traba, debido a que todo trabajo requiere necesariamente de un esfuerzo, por otra parte existe un criterio aún más acertado sobre la raíz etimológica de dicha palabra, la cual señala que proviene del verbo laborare cuyo significado es labrar, es decir, todo lo referente al arado o trabajo del campo.

Esta última denominación parece más acertada, en el sentido que de ella se desprende lo que constituye la esencia misma de la palabra trabajo, ya que a cambio de la prestación de un servicio que requiere necesariamente de un esfuerzo personal se recibe un salario como pago.

Sobre el análisis concreto de lo que significa en términos generales el derecho del trabajo, es necesario recalcar que a través de la historia ha existido el problema para determinar cual es la denominación más acertada para esta disciplina, y aunque son muchas y muy variadas en el presente capítulo solo las enunciaremos.

En primer lugar, señalaremos uno de los conceptos que se le dieron a esta disciplina, misma que primeramente se llamó legislación industrial. “Este fue el primer nombre que se le atribuyo a la materia: Este es su principal atributo: Su origen se explica por la época en que surgió: Ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y consecuentemente el malestar obrero”.¹

Esta denominación resulta ser inadecuada aunque si bien es cierto que apareció en una época en la cual estaba en su apogeo la industrialización, es muy limitativo por abarcar únicamente a los trabajadores de la industria.

Otras denominaciones que se le dieron a esta disciplina fueron derecho social, derecho obrero y derecho laborar, por mencionar solo algunas, hasta que finalmente se la reconoce con el nombre de derecho del trabajo.

Néstor de Buen define al derecho del trabajo como “un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es

¹ DAVALOS MRORALES, José Derecho del Trabajo I. Porrúa México, 1985, p. 9-10

producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.²

La presente definición contiene todos los elementos de carácter social que tutela el derecho del trabajo como lo son: la prestación de un trabajo personal, subordinado a través de una remuneración, situaciones que necesariamente deben ser reguladas y protegidas por una rama del nuevo derecho para que así se de un estricto cumplimiento a la función social que pretende.

3.1.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Antes de señalar el concepto de trabajador es conveniente mencionar que para que exista esta figura, necesariamente debe existir un patrón, porque de otra forma estaríamos en presencia de alguna otra figura que no correspondería a la anteriormente señalada, generalmente los conceptos de patrón y trabajador nacen juntos a la vida jurídica.

En otro orden de ideas es necesario precisar que dicha figura es completamente necesaria para que se pueda dar una conciliación por lo consiguiente debe existir un conflicto de trabajo en el que intervenga tanto el patrón como el trabajador.

La idea de trabajador es muy amplia puesto que encuadra a todas aquellas personas que prestan sus servicios mediante la fuerza de su trabajo a otra, con el transcurso del tiempo, a este concepto se le ha considerado de diferentes formas como son obrero, asalariados, operario, jornalero, empleado, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º lo define así: “trabajador es la persona física que presta s otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

² DE BUEN L. Nestor. Derecho del trabajo T. I. Cuarta Edición, Porrúa México, 1981. P. 131

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Conviene destacar alguna de las características que se desprenden del concepto anterior, como lo relativo a la subordinación entendiéndose como tal la relación de mando y obediencia del inferior al superior, es decir del trabajador al patrón. Otra de las características es la situación de que únicamente podrá ser trabajador una persona física y nunca una persona moral, por otra parte el servicio lo prestará la primera a la segunda en todos los casos, debiendo ser el servicio en forma personal y subordinada, es decir, estar bajo la supervisión y dirección sea del patrón o de sus representante.

3.1.2 CONCEPTO DE PATRON.

Considera a la figura del patrón en el presente capítulo, gira en torno a que para que surja la conciliación debe existir previamente un conflicto laboral derivado de un servicio prestado en el que necesariamente intervenga tanto el patrón como el trabajador.

Como patrón se le reconoce a la persona que recibe los servicios de otra, generalmente esa es la idea que sobre el concepto de patrón se tiene, asimismo con el paso del tiempo, se le ha considerado de diferentes formas tales como empleador, empresario, locatario, acreedor del trabajo, patrono, etc. Pero los conceptos más utilizados son los de empresario y patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo respecto del concepto de patrón señala: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto señalado en la ley, se desprende que necesariamente debe de existir previamente una relación de trabajo, así mismo existen dos elementos básicos a señalar, el primero es que el patrón puede ser una persona física o bien una persona moral, y el segundo elemento consiste en que dicha persona es quien recibe los servicios del trabajador.

Respecto al concepto de patrón el maestro Néstor de Buen señala: “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución”.³

La idea que de patrón señala el profesor Néstor de Buen, es muy precisa debido a que se inspira en todos aquellos básicos del derecho del trabajo y de la previsión social como lo son: la relación de trabajo, trabajo y salario.

3.1.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Antes de abordar el tema de la relación de trabajo es preciso destacar la importancia que tiene o pueda tener cuando surja un conflicto de trabajo, ya que de éste último depende la existencia de la conciliación, figura que nos ocupa en la presente investigación.

Existen muchas y muy variadas opiniones en torno a la relación de trabajo, pero generalmente todos coinciden en que esta nace con la simple prestación de un servicio, es decir, en el preciso momento en que el trabajador tiene contacto físico intelectual de manera directa con el servicio para el cual fue contratado.

Creemos conveniente señalar el descontrol que existe en lo relativo a la relación de trabajo para determinar el momento en que nace, en virtud de que

³ DE BUEN L. Néstor. Op. Cit. p. 453.

algunos tratadistas sostiene que la relación de trabajo surge con el contrato de trabajo y otros compartimos la idea de que nace con la prestación del servicio, al respecto el maestro José Dávalos Morales comenta: “basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación laboral, sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral”.⁴

La propia Ley Federal del Trabajo señala que la falta de un contrato de trabajo es imputable al patrón, es decir, el patrón queda obligado a celebrar un contrato de trabajo, pero en el supuesto caso de que no lo haga sería responsabilidad de él, y la relación de trabajo pueda existir con la simple prestación de un servicio.

Por otra parte el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo define a la relación de trabajo de la siguiente manera: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Conviene dejar claro lo relativo a que necesariamente para que exista un juicio laboral, y de tal suerte pueda presentarse la conciliación como medio de solución al problema que pudiera presentarse, debe previamente existir una relación de trabajo cuyo origen sea un contrato de trabajo entre un patrón y un trabajador, por eso trataremos a continuación lo relativo a esta figura de manera general.

⁴ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 105.

3.1.4 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Según lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 segundo párrafo menciona: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

En esta ley se establece que el contrato de trabajo puede tener cualquier denominación, al respecto explicaremos de manera muy general algunas teorías creadas por los civilistas.

Teoría del contrato de arrendamiento. Existe un criterio para determinar que el contrato de arrendamiento es aquel por medio del cual una persona llamada arrendador se obliga a conceder el uso o goce de un bien en forma temporal a otra persona llamada arrendatario, el cual se obliga a pagar por ello un precio cierto que generalmente es en dinero.

En materia de derecho del trabajo se afirmaba que lo que se arrendaba era la fuerza de trabajo, pero los argumentos principales para desechar esta teoría consisten en señalar que la esencia del contrato de arrendamiento es que la cosa o bien arrendado debe regresar al dueño una vez terminado el contrato, cosa que no cede con el contrato de trabajo, porque una vez producido este, el esfuerzo ya no puede regresar a la persona del trabajador.

Por otro lado existe la teoría del contrato de compra-venta que es aquel por medio del cual una persona llamada vendedor entrega una cosa o la titularidad de un derecho a otra persona llamada comprador quien debe pagar por ello un precio cierto y en dinero, lo cual produce el efecto traslativo de dominio sobre la cosa motivo del contrato.

La teoría del contrato de compraventa cae por su propio peso por considerar al trabajador como un simple objeto.

Siendo el contrato de trabajo una institución netamente jurídica, presupone la existencia de algunos elementos específicos como lo son: la capacidad para ser sujeto de una relación laboral, en ese sentido la ley federal del trabajo prohíbe la contratación de los menores de 14 años y mayores de 14 pero menores de 16 que no terminan la educación obligatoria o teniéndola deben contar con el consentimiento únicamente del padre o tutor. Así mismo debe existir un consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes en forma libre y espontánea. Finalmente deberá existir un objeto físico, que para el patrón es obtener los servicios del trabajador, es decir, el trabajo mismo y por lo que se refiere al trabajador, el objeto sería recibir un salario justo con el cual satisfacer las necesidades propias las de su familia.

Finalmente es necesario precisar las diferencias entre la relación de trabajo y contrato de trabajo, el maestro Trueba Urbina al respecto señala: “en realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que aquella es generada originalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que tenga la prestación de los servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social”.⁵

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. 2ª Edición, Porrúa México, 1972. P. 278

3.1.5 CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

Principalmente señalaremos que los conflictos de trabajo, son los medios a través de los cuales, por tratarse de las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, dan así la pauta para que exista un procedimiento de carácter laboral por lo cual sería aquí donde pueda surgir la conciliación como elemento de solución a las diferencias que se presente entre el capital y el trabajo.

La idea general que se tiene de conflicto de trabajo es que son las diferencias, pugnas, pleitos, etc., entre patronos y trabajadores. Situaciones que tienen su origen en una relación de trabajo que, cuando no puede solucionarse entre los propios interesados se requiere de la intervención de un tercero que solucione tales conflictos, llámese árbitro o Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para que haya un conflicto de trabajo debe existir una coincidencia de derecho o deberes entre patronos y trabajadores, que tengan su origen o motivo en el propio trabajo y que puedan cumplirse simultáneamente por contraponerse los intereses de las partes que en el intervienen y creer ambas tener mejor derecho para reclamar tal situación.

Nos encontramos aquí ante un conflicto que deberá resolver un tercero ajeno al pleito, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, quien queda obligado a exhortar a las partes para que lleguen a una conciliación.

“El conciliador solo puede intervenir en el sentido de manjar las prestaciones de las partes en conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. No puede hacer sugerencias propias ni importar su criterio”.⁶

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 preguntas ms usuales sobre temas laborales. Tercera Edición, Trillas México 1994. P. 220

3.2 CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN-ARBITRAJE.

Aunque en la práctica de casi todas las naciones no se establecen distinciones entre la conciliación, la mediación y el arbitraje, algunas legislaciones y sobre todo la doctrina, han procurado diferenciar a cada uno de estos métodos.

Es en la doctrina principalmente en la que se establecen las diferencias entre los conceptos de conciliación, mediación y arbitraje, ya que en la práctica los dos primeros se han fusionado en el órgano conciliador, como sucede en nuestro país.

Son varios los criterios que se han expuesto con tal propósito. El más común es el de la mayor o menor iniciativa que se supone asuma el tercero. Según algunos autores, el conciliador procura simplemente el acercamiento y avenimiento de las partes, sin hacer propuestas, en tanto que el mediador no se limita a fomentar el dialogo y la mejor comprensión, sino que formula propuestas y busca la transacción. Si bien esos mismos criterios de diferenciación se han utilizado en sentido opuesto por otros autores, es evidente que el propósito que inspira estas distinciones es el de situar la conciliación, la mediación y el arbitraje en cierta escala de distintos grados de intervencionismo, Deveali afirma que la mediación es una forma especialmente intensa de conciliación.

Por mediación entendemos el procedimientos por medio del cual un tercero es informado de las causas del conflicto y cuya función es formular una proposición para ser sometida a las partes. Esta propuesta solo sugiere las bases para el acuerdo, en virtud de que no es obligatorio su cumplimiento para los interesados.

La mediación se puede definir como “la participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados”⁷

En la mediación no existen reglas de forma y menos de fondo. El mediador de encontrar la fórmula capaz de satisfacer a medias en algo, a ambas partes y esto lo logra la habilidad del que sugiere la situación en cada caso.

El mediador es un consejero o amigable componedor, que no juzga el conflicto de acuerdo con las leyes, sino principalmente, conforme se lo dicta su conciencia.

La conciliación se confunde frecuentemente con la conciliación, para lo cual, se utilizan diversos criterios para tratar de establecer sus diferencias. Una de las más conocidas es la de la mayor o menor iniciativa que asuma el tercero. Ya que éste, no solo se limita a fomentar el diálogo y la mejor comprensión del problema, sino que principalmente formula propuestas para la solución. Devali⁸ afirma, que “la mediación es una forma especialmente intensa de conciliación” a lo que Rossumano⁹ contrapone que es “una forma suave de arbitraje”; el mediador trata de lograr un acuerdo, según su mejor criterio, buscando evitar el conflicto y funda su proposición en el sentido común, la lógica, la experiencia, independientemente del grado de justicia o equidad que entrañe su propuesta. La mediación normalmente se lleva a cabo por personalidades de prestigio a quienes de les reconozca una enorme autoridad moral.

Otros autores distinguen la mediación de la conciliación en base a los criterios que guían el desempeño de una u otra función. El conciliador orienta su actividad hacia la composición equitativa del conflicto, en tanto que el mediador trata de lograr un acuerdo según su mejor criterio y buscando evitar el conflicto

⁷ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario De Derecho Usual”,

⁸ ONTIVEROS ORTEGA, Daniel. La Trascendencia de la Conciliación en Materia Laboral, Tesis Profesional de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M

⁹ BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal, Editorial Harla, 2ª Edición, México, 1995.

abierto, lo que significa que procura obtener dicho acuerdo por el que éste significa en sí mismo, independientemente del grado de justicia que este entrañe.

Tanto la conciliación como la mediación, son medios o instrumentos con los cuales se solucionan los conflictos de trabajo.

Una figura que no debe confundirse con la conciliación es la de la transacción, como se dijo en el capítulo anterior, ya que en la transacción se hacen concesiones mutuas por las partes para dar fin a un conflicto, en nuestro derecho del trabajo esto no es aceptable en virtud de que los trabajadores no pueden hacer concesión, ni renuncia de los derechos otorgados por la Constitución que nos rige.

El arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente.¹⁰

Las diferencias entre conciliación y arbitraje se resaltan al decir que la conciliación es el acercamiento de las partes, para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo; acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes. El arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente.

Coinciden la conciliación y el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo en la conciliación, con el cual finaliza el conflicto; por el contrario, en el arbitraje, aceptan al que ha de establecerla. En la primera hay coincidencia de fondo; en el segundo, de forma. La conciliación presenta los caracteres de una negociación, de

¹⁰ BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal, Editorial Harla, 2ª Edición, México, 1995.

un contrato novado. El arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo. Los conciliadores cumplen con el acta que los reconcilia; los sujetos a un arbitro ejecutan a un laudo.

A fin de no extendernos mas sobre el particular, en seguida solo agregare que tanto la conciliación y la mediación como el arbitraje son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo. Se diferencian los diversos sistemas en que la conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. A tal objeto suele actuar un funcionario publico que hace de conciliador. El mediador por su parte, suele proponer soluciones al conflicto, efectúa gestiones directas, e incluso publica el resultado o la formula propuesta. En el arbitraje, el tercero o arbitro dicta a las partes en conflicto la formula que éstas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias.

3.3 LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL.

Dentro de nuestro derecho común la conciliación se encuentra regulada en el artículo 55 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en el capítulo relativo a las actuaciones jurídicas que a la letra dice:

“Artículo 55.-Para la tramitación y resolución de los asuntos entre los tribunales ordinarios, se estará a lo dispuesto por este código, sin que por convenio de los interesados puedan renunciarse los recursos ni el derecho de recusación ni alterarse, modificarse o renunciarse las normas del procedimiento.

Salvo en los casos que no lo permita la ley, los magistrados o jueces durante el juicio, o funciones judiciales autorizadas por el tribunal superior, distintos de lo que intervengan en la decisión, están facultados para exhortar en todo tiempo a las partes a tener voluntariamente un avenimiento sobre el fondo de la controversia, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda darse por terminado el litigio”.

El último párrafo del precepto legal invocado es el producto de la importancia que en el sistema tiene la conciliación tomando en cuenta que por naturaleza resulta ser uno de los mejores medios para lograr la impartición de justicia en forma tal que las partes en conflicto subsanan sus diferencias equitativamente.

Asimismo, el propio Código de Procedimientos Civiles también en el capítulo correspondiente a las controversias del orden familiar establece un periodo conciliatorio en el artículo 941 que se transcribe a continuación:

“Artículo 941. El juez de lo Familiar estará facultado para intervenir de oficio en los asuntos que se afecten a la familia, específicamente tratándose de menores y de

alimentos, decretar las medidas que tienden a preservarla y a proteger a sus miembros.

En los mismos asuntos con la salvedad de las prohibiciones legales relativas a alimentos, el juez deberá exhortar a los interesados a lograr un avenimiento, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda evitarse la controversia o darse por terminado el procedimiento”.

Es preciso resaltar que la conciliación sea cual fuere la materia que la regule tratan de lograr un ambiente momentáneo y de paz social, lo que aplicado al campo del orden familiar es de vital importancia si tomamos en cuenta que el núcleo familiar representa el alimento principal de la sociedad y como tal resulta ser uno de los primeros puntos que se deben tomar en cuenta para mantenerlo firme y lograr una estabilidad social.

Como consecuencia de la importancia que tiene la figura de la conciliación, hablaremos de los fundamentos constitucionales de dicha figura dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Ley Federal del Trabajo.

El primer fundamento que podemos encontrar sobre la conciliación se encuentra plasmada en el artículo 123 constitucional apartado “A” fracción XX que textualmente dice: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

Por otra parte la fracción XXXI de la propia Constitución determina la competencia exclusiva de las autoridades federales para la aplicación de las disposiciones relativas a la materia laboral.

Ahora entraremos a un análisis breve de la evolución de la conciliación dentro de la Ley Federal del Trabajo, siguiendo un orden cronológico empezando por la legislación de 1931 y terminando con la legislación vigente.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo promulgada durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, se incluyó la conciliación dentro del procedimiento laboral, concretamente en los artículos siguientes:

Artículo 466. Durante el periodo de conciliación no se administran las audiencias la intervención de asesores de las partes. Éstas deberán comparecer personalmente, salvo que la junta consisten en que sean representadas, en casos debidamente justificados a juicio de la misma”.

Debemos recalcar lo importante de este ordenamiento en relación a la comparecencia de los partes en la etapa conciliatoria al igual que de sus representantes, pues aunque se trata de una facultad limitativa a criterio de la propia autoridad, es algo que beneficia a los participantes y primeramente a la clase trabajadora por ser la clase mas débil.

Artículo 503. Integrada la junta en los términos de los artículos anteriores, esta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación”.

Artículo 504. El día y hora señalados para la audiencia de la conciliación el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte”.

Los artículos en comento señalan nuevamente la comparecencia de las partes a la audiencia conciliatoria, la cual se encuentra contemplada como una etapa mas dentro del procedimiento laboral, lo cual se nos hace acertado, ya que

da un poco de obligatoriedad a dicha figura , resultando en más acuerdos conciliatorios que ponían fin a los conflictos.

En tal virtud, el convenio que realicen las partes será sancionado por la junta y la ejecución respectiva quedará a cargo del presidente, por el hecho de que las partes no estén conformes en conciliar, obviamente el expediente respectivo sería turnado inmediatamente a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que por competencia corresponda para continuar con la etapa del arbitraje.

Artículo 511 Presentada ante la Junta Centrales o Federales d Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unas u otras, el presiden de la junta la tomará PAA el grupo especial qué corresponda, el que señalará para el mismo día la hora para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tarda dentro delos 10 días arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación y por contestada la demandad en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones”.

Resulta claro que el estado interesado por la conciliación la plasma una vez más en el artículo referido, ya que metodológicamente es en esta etapa cuando el asunto debió de haber entrado directamente al arbitraje, ya que se había agotado previamente tanto una audiencia de conciliación antes de que el asunto pasara a manos de la autoridad federal o central de Conciliación y Arbitraje, tanto que estas autoridades se vuelve a intentar de nueva cuenta la conciliación, lo cual resulta totalmente positivo ya que el propio Estado pretende restablecer los intereses de las partes en conflictos quebrantados dentro de una relación laboral.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye el primer ordenamiento en materia del Trabajo que contempla formalmente en el ámbito jurídico a la conciliación y establece que si las partes no logran conciliar, la justicia

declarar cerrado ese periodo y si alguno de los contendientes o se presentara a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se pasara a la etapa del arbitraje.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se contempla la conciliación dentro de los siguientes artículos:

Artículo 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- IV. Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos o las partes...”

Lo rescatable del precepto invado es hehecho de que no obstante de no estar contemplado en el capítulo correspondiente al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, señala como facultad de la autoridad, procurar los arreglos conciliatorios, lo cual también es obligatorio para las Juntas Locales, ya que en ambos el procedimiento es el mismo.

Artículo 748. En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas...
- II. Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Aquí se puede apreciar que el procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación es más breve que el contemplado por la Ley de 1931, en virtud de que consagra un procedimiento rápido que lo único que pretende es ver si existe la posibilidad de conciliar, de lo contrario se procede a la tramitación del juicio respectivo, es decir, a la etapa del arbitraje.

Artículo 752. EL pleno de la Junta especial señalará día y hora para a celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá a las partes, de tener al demandado por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

El hecho de que las partes no concurren a la etapa de conciliación infiere lógicamente que no denotan intención alguna de arreglarse , lo cual debería ser que la autoridad laboral obligara a las partes a comparecer a la audiencia de conciliación, utilizando incluso medidas de apremio, impulsando a las partes a concluir el pleito en beneficio de ambos , asimismo hacerles ver las ventajas y desventajas que trae consigo el procedimiento.

Lo anterior implicaría un porcentaje bastante elevado de conflictos de trabajo que se terminarían en la primera etapa, reduciendo así las cargas de trabajo dentro de las juntas y dando mayor celeridad a los procedimientos laborales.

Por último, el artículo 753 menciona que la decisión para llegar a un arreglo conciliatorio la deberían tomar únicamente los contendientes , asimismo señala que el auxiliar y los demás representantes, después de escuchar las opciones de las partes podrá proponer una solución para la terminación del conflicto, lo cual no significa que dicha proposición tenga el carácter de obligatorio.

Finalmente, y habiendo realizado breves comentarios de la conciliación laboral en las leyes de 1931 y 1970, tvca el turno al analisis de las reformas de 1980, enfocándola de manera particularizada al procedimiento ordinario, por ser los conflictos naturales de naturaleza jurídica los que más frecuentemente se ventilan en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 873. El Pleno o la Junta especial, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que reciban el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes que haya recibido el escrito de demanda...”

Del presente artículo se desprende la primera diferencia entre las legislaciones de 1931 ya que esta señalaban una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una más para ofrecimiento y admisión de pruebas, mientras que la ley de 1970 reduce el procedimiento a dos audiencias, una de conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, , fielmente la reforma procesal de 1980 transforman lo que inicialmente se llevó en tres audiencias y posteriormente en dos, para establecer una sol audiencia denominada de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Artículo 875. La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderado.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de platica entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo.

- III. Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.
- V. Si las partes no llegaran a un acuerdo, se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones.
- VI. De no haber acudido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Del análisis del presente artículo se desprenden diversas inconsistencias dentro de ella, la primera de ellas ubicada en la fracción primera, ya que limita la asistencia a la audiencia de conciliación únicamente a las partes, y no permite la comparecencia de los apoderados legales o representantes, lo cual resulta perjudicial para las partes, pero más para la parte trabajadora, quienes no siendo peritos en la materia, son fácilmente manipulables sin la asesoría de un abogado, ya que pueden ser inducidos a alguna renuncia de derechos o simplemente a aceptar un arreglo que pudiera no ser ajustado a lo que le corresponde.

Este artículo trata específicamente de la etapa conciliatoria , pero el legislador olvida un poco la esencia de la misma, es decir, instar a conciliar, como sucedía en el procedimiento contenido en la Ley de 1931, en donde prácticamente se celebraban tres audiencias de conciliación e incluso la ley citada facultaba a la Junta para opinar sobre posibles soluciones, con el fin de poder dar una solución al conflicto.

Así pues, en la práctica cotidiana, la etapa conciliatoria prácticamente no es tomada en cuenta, ya que las partes optan generalmente por pasar directamente a

la etapa de arbitraje, olvidando con ello una de las funciones principales de esta Junta llamada de conciliación, lo cual resulta contraproducente en el sentido de que si se aplicara más esta figura sacarían con mayor frecuencia y rapidez los asuntos, disminuyendo las cargas de trabajo de las Juntas en beneficio de trabajadores y patrones.

En razón de lo anterior, la fracción II de la ley prácticamente es nula, ya que dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la misma nunca se interviene exhortando a las partes para que se concilien, ahora bien, la fracción IV solo es utilizada como mera práctica dilatoria, ya que en su gran mayoría los apoderados legales de las empresas la utilizan para diferir la audiencia cuando no cuentan con los elementos necesarios para llevarla a cabo, ya sea porque no llevan la contestación a la demanda, o por que no tienen preparadas las pruebas, mientras que el actor, en el afán de llegar a un arreglo, suspende la audiencia por prácticas conciliatorias, prácticas que por lo general jamás culminan satisfactoriamente.

Lo anterior resulta preocupante en virtud de que no se está llegando al fin cumbre por el cual fue creada la junta y es la de avenir a las partes en primer lugar, para llegar a un acuerdo conciliatorio.

CAPITULO CUARTO
LA CONCILIACION EN MATERIA FEDERAL
4.1 CONCILIACION EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE.

4.1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

Las fricciones existentes entre el capital ya la mano de obra, hacen indispensable la creación de órganos encargados de resolver sus controversias; en nuestro derecho laboral se carecía de antecedentes sobre éste tipo de órganos, por lo que se tuvo que recurrir al derecho comparado; en algunos países como Australia y Suiza existen tribunales creados Ad hoc que resolvían las controversias mediante el arbitraje forzoso, el cual era obligatorio par las partes; otras naciones como Bélgica, España, Estados Unidos y Francia desarrollaban un arbitraje voluntario cuyos fallos eran emitidos por tribunales judiciales y en algunos casos administrativos; derivado del análisis hecho a los sistemas legales extranjeros, surge la interrogante sobre la naturaleza que debería poseer los órganos que conocieran de los conflictos laborales en nuestro país.

Durante los primeros años del siglo XX y hasta el año de 1919, la competencia para legislar en materia laboral en nuestro país correspondía a las legislaturas locales, cada una de las entidades integrantes de la federación se vieron en la necesidad de establecer órganos competentes para dirimir las controversias surgidas por las relaciones obrero patronales, en ellos se encomendó la aplicación de las leyes laborales así como la solución de conflictos laborales entre los medios de producción a tribunales civiles, órganos de tipo político, administrativo o especial, los cuales tenían carácter de autoridad jurisdiccional; independientemente del carácter otorgado a esos órganos laborales, son considerados relevantes los órganos especializados creados en los estados de Jalisco, Coahuila, Veracruz y Yucatán por su trascendencia en la justicia laboral de nuestro país.

De modo cronológico el estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914, mediante el decreto numero 39, fue el primer estado de la República en crear órganos especializados en crear órganos especializados para resolver conflictos laborales denominados juntas municipales, que posteriormente a través del decreto numero 96 de fecha 28 de diciembre de 1915, durante el gobierno interino de Manuel Aguirre Berlanga ampliaría sus facultades, estas juntas eran competentes para resolver conflictos surgidos entre patronos y sus trabajadores; existían tres una para la agricultura, una para la ganadería y otra para la ganadería del lugar, sus integrantes eran nombrados tanto por la parte patronal como la parte trabajadora y podían ser removidos de sus funciones en cualquier momento; esas juntas eran órganos con jurisdicción que basándose en un procedimiento sumario resolvían las controversias laborales, sus resoluciones tenían carácter de inapelables haciéndose cumplir a través del presidente municipal del lugar el cual fungía como presidente de la junta.

Otra entidad que destaca notablemente por la creación de órganos especializados par dirimir controversias laborales es el Estado de Veracruz, en donde Cándido Aguilar promulgó el 19 de octubre de 1919 la Ley de Trabajo de Veracruz, en ella se encomendaba la justicia laboral a juntas de administración civil, que previamente habían sido creadas en el año de 1914; las opiniones que éstos órganos especializados emitían, tenían fuerza para ser y hacerse cumplir pues la ley daba la posibilidad de establecer e imponer multas o castigos, aun de tipo físico como el arresto, en caso de no ser acatadas sus resoluciones, estas juntas, inicialmente creadas como órganos que sustituía a los poderes de tipo político y administrativo, estaban integradas por cinco o hasta siete miembros según el numero de habitantes que existieran en las municipalidades.

El estado de Yucatán se ha distinguido a través de la historia por ser una entidad de la cual han surgido una serie de ordenamientos jurídicos de trascendencia notable para el país, el 17 de mayo de 1915 mediante el decreto

numero 59 emitido por Salvador Alvarado Gobernador Constitucionalista del Estado de Yucatán , se estableció el consejo de Conciliación y el comité de Arbitraje; en su exposición de motivos señala que había que buscar una forma adecuada para solventar los conflictos laborales entre obreros y patronos. “El consejo de conciliación y comité de arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales , del que cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por comerciantes, hacendados y por propietarios industriales y demás patronos, y los otros dos por los comités sindicatos y demás agrupaciones obreras, al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría un arbitro con carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia¹, los comités tenían la posibilidad de conciliar pero el consejo podía emitir resoluciones que de no apelarse por el tercero en discordia durante el término de 24 horas, tomaba el carácter de firme e inapelable; en ese mismo año en 1915 surge una de las primeras legislaciones laborales considerada de las más completas en aquellos días, esta ley fue promulgada el 11 de diciembre de 1915 por el general Salvador Alvarado; mediante el decreto numero 392, que derogaba el decreto 59, se componía de 137 artículos y 3 transitorios divididos en 11 capítulos.

El capítulo II estaba dividido en tres secciones dedicado a los órganos encargados de dirimir controversias laborales y se le denominaba “Conciliación y Arbitraje Obligatorio”, en él se fundamentaba la creación de las Juntas de Conciliación así como de un tribunal de arbitraje que tenía carácter obligatorio y que hacían cumplir la legislación laboral, teniendo absoluta libertad y poder de ejecución, eran considerados como un poder independiente que solucionarían los conflictos laborales de manera automática y más conveniente sin acudir a las huelgas considerados nocivas para los intereses de todos.

En la sección segunda de este capítulo II, se reglamentaba lo referente al tribunal de arbitraje, en caso de no prosperar la conciliación ante la junta se transfería al tribunal, teniendo la facultad de resolver sin la posibilidad de que

¹ DE BUEN L. Nestor. “Derecho Procesal del Trabajo”. 3ª Edición Editorial Porrú, México 1994

fueran apelables sus resoluciones; este tribunal se componía de un representante por la parte obrera, elegido por todas las uniones, por un representante patronal y por un juez presidente nombrado por todas las juntas de conciliación establecidas en cada distrito. El tribunal de arbitraje tenía las facultades de realizar inspecciones, recabar información y documentos necesarios considerados de carácter obligatorio.

En la sección segunda del capítulo II, se reglamentaba lo referente al tribunal de arbitraje, en caso de no prosperar la conciliación ante la junta se transfería al tribunal, teniendo la facultad de resolver sin la posibilidad de que fueran apelables sus resoluciones; este tribunal se componía por un representante por la parte obrera, elegido por todas las uniones, por un representante patronal y por un juez presidente nombrado por todas las juntas de conciliación establecidas en cada distrito: El tribunal de arbitraje tenía las facultades de realizar inspecciones, recabar información u documentos necesarios considerados de carácter obligatorio.

Durante el periodo comprendido entre 1900 a 1919, hubo una serie de leyes, decretos y demás que contienen reglamentaciones sobre tribunales laborales, cabe hacer mención que estos cuatro estados del país, son pioneros en la creación de órganos especializados encargados de dirimir controversias surgidas entre los trabajadores y los patrones, pero existen otros estados en donde también hubo aportaciones para reglamentar a los órganos que impartían la justicia laboral, como lo son los estados de Aguascalientes, Michoacán y Zacatecas.

A la par del inicio de vigencia del artículo 123 constitucional, Venustiano Carranza promulgó una ley que establecía las juntas centrales de conciliación y arbitraje; esta ley integrada por 12 artículos, tocaba tres puntos importantes:

1. La integración de las juntas centrales de conciliación y arbitraje para el distrito y territorios federales con representación tripartita;
2. Las reglas mínimas del procedimiento y disposiciones confiscatorias en caso de que los patrones decretasen paros ilícitos;
3. La existencia de una autoridad que se encargara de la resolución de los conflictos laborales surgidos entre la mano de obra y los poseedores del capital, el cual no tiene un origen bien definido.

Inicialmente los conflictos laborales fueron conocidos por tribunales civiles, jefes del poder político e inclusive de tipo penal, sin embargo siguió latente la idea de que debería existir un tribunal que conociera de ellos, naciendo una autoridad de tipo administrativo que pertenecía y dependía de la Secretaría de Fomento, originándose una jurisdicción especial encargada de resolver este tipo de conflictos, a ese órgano se le denominó Departamento del Trabajo y fue creado el 18 de diciembre de 1911; posteriormente el 9 de marzo de 1926, Plutarco Elías Calles promulgó el reglamento de las juntas de conciliación y arbitraje en el Distrito Federal, el cual fue complementario de la ley de Carranza; este reglamento constituido por 115 artículos y 12 artículos transitorios , estaba dividido en tres capítulos y establecía las formas de organización de las juntas, su competencia y procedimientos de conciliación y arbitraje.

Los cambios surgidos en los años posteriores al inicio de la revolución mexicana, hicieron necesaria una revisión a la Carta Magna de 1857, misma que debía adecuarse a una realidad distinta a la época de su celebración, los cambios sociales, económicos y políticos que al país vivía, llevaron a Venustiano Carranza a buscar reformas constitucionales, las cuales tomaron un rumbo distinto a lo planeado desembocando en la creación de ordenamientos que protegían los derechos considerados como garantías individuales, tal es el caso del artículo 123 constitucional.

El artículo 123 constitucional tuvo sus orígenes en los debates sobre las reformas y adiciones que proponía al señor presidente Venustiano Carranza al artículo 5 de la Constitución de 1857, de aquellos debates resultó la creación de un título especial en el cual se establecieron los derechos de la clase trabajadora y de la seguridad social, tomando un carácter meramente social hasta entonces único en el mundo y que venía a renovar los cánones jurídicos existentes.

Sin lugar a dudas Héctor Victoria fue bastión primordial en el génesis de la fracción XX del artículo 123 constitucional, haciendo referencia a la creación de las juntas de conciliación y arbitraje; el maestro Néstor de Buen señala: “Héctor Victoria, ferrocarrilero y periodista que ilumino con sus palabras la sesión del martes 26 de diciembre de 1916; en esa ocasión defendería una iniciativa de reforma al artículo 13 constitucional para justificar el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada estado, además exigía el otorgamiento a las legislaturas estatales de la facultad de legislar en materia de trabajo en lugar de concedérselas al Congreso de la Unión”², con ello justificaba la creación de tribunales de arbitraje en cada estado, fundando su propuesta en la legislación existente en el estado de Yucatán. La idea de Victoria no era la de contradecir lo establecido en el artículo 13 constitucional, creando tribunales especiales, sino crear un tribunal que tuviera un función de carácter social y que evitar a los abusos de los patronos en contra de los trabajadores, Victoria en sus exposiciones señaló también que no era factible adicionar y reformar el artículo 5, sino que existía la necesidad de crear un artículo en el que se otorgaran derechos a los trabajadores.

Otro personaje importante fue José Natividad Macias, que en sesión de fecha 28 de diciembre señaló: “He oído en las diversas iniciativas que han presentado a la cámara sobre el problema obrero, hablan de juntas de conciliación y arbitraje, e oído hablar de tribunales de arbitraje, he oído de arbitradores,; quieren metérse en el artículo 13; y la verdad señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo si no se dicen cuales son las funciones

² Ibidem pág. 117

que han de desempeñar esas juntas; porque debo decir a ustedes que si esas juntas se establecieren con la buena intención que tienen sus actores y no se llegara a comprender completamente el punto, serían unos verdaderos tribunales, más corruptos y mas dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México, sería la verdadera muerte para el trabajador”³. Según Macias, la idea fundamental de proteger al trabajador no era compatible con la creación de tribunales de trabajo y la junta de conciliación y arbitraje no eran del todo de su agrado, pues en caso de no llegar a una conciliación el arbitraje ya fuese por junta o por tribunales tendría que ser conforme a la ley, emitiendo una sentencia que podría ser desfavorable para el trabajador; esto originó la integración de una comisión encargada de formular un proyecto para crear un capítulo exclusivo del trabajo, que posteriormente sería el título VI integrado por el artículo 123 constitucional.

El dictamen que se emitió sobre la modificación del artículo 5 y la creación de un nuevo título dentro de la constitución denominado “Del trabajo y la Seguridad Social”, daba facultad a las legislaturas locales, para legislar en materia laboral tomando en cuenta sus necesidades, además se establecía que las diferencias y los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo se sujetarían a las decisiones de un consejo de conciliación y arbitraje, el cual estaría formado por igual número de representantes de trabajadores y de patronos y uno por parte del gobierno; a diferencia de lo planteado en el dictamen, el texto aprobado habla de juntas de conciliación y arbitraje y no de un consejo de conciliación y arbitraje; al no establecerse el carácter permanente o provisional que tendrían estas juntas, ocasiono dificultades aun después de haber sido promulgada la constitución de 1917.

La escasez de tiempo y la mínima importancia que se le dio al tema de la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje durante los debates y la promulgación de la Constitución de 1917, trajo consigo la necesidad de realizar un

³ Idem pag. 118

examen minucioso en los años venideros a su creación, abarcando los años de 1917 hasta 1929; tanto la suprema corte como los estudiosos de la materia tuvieron la necesidad de investigar en fuentes directas e indirectas datos que les permitieran conocer y definir la naturaleza jurídica de las recién creadas juntas de conciliación y arbitraje, en este sentido acudieron a debates y al derecho comparado en el cual no existía antecedentes sobre tribunales que tuvieran la misma naturaleza que nuestras juntas de conciliación y arbitraje.

En la época existió confusión si las juntas de conciliación y arbitraje habían surgido como un tribunal especial, situación que es prohibida en nuestra constitución, es una concepción errónea ya que en realidad este tipo de órganos surgen como una especie común para la resolución de conflictos laborales; la jurisprudencia del tiempo (1917 a 1924) emitida por la corte, no daba una vertiente correcta sobre las juntas de conciliación y arbitraje, al contraponer sus propios criterios sobre asuntos tanto de tipo colectivo como individual,; era notorio que por la trascendencia de estos conflictos en la industria, comercio y en general en la economía nacional, se limitó a los órganos de tipo local para conocer y resolver este tipo de asuntos, surgiendo por ese motivo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 28 de abril de 1926, la Secretaria de Industria emitió una circular en la que señalaba los gobernadores de los estados que los conflictos de ferrocarriles serían resueltos por el Consejo de Trabajo; el 5 de marzo de 1927 emitió otra circular en la que hacía mención que el artículo 27 constitucional declaraba la jurisdicción federal a la industria minera; de igual manera el 18 de marzo de 1927 emitió otra circular en la que señalaba que en la industria textil empresarios y trabajadores habían celebrado un contrato ley y que sería resuelto por el Departamento de Trabajo.

Derivado de las circulares el 27 de septiembre de 1927, mediante decreto dictado por Plutarco Elías Calles y refrendado por el Secretario de industria,

comercio y trabajo, Luis Morones, se declararon reglamentarias las leyes de ferrocarriles, petróleo y minera, imposibilitando a las autoridades locales actuar en este tipo de ramas de la industria, por ello se acordó establecer a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual establecía su residencia en la ciudad de México y las regiones que fueran necesarias, teniendo la siguiente competencia:

- a) Zonas Federales,
- b) En conflictos surgidos en la industria de explotación o concesión federal,
- c) Conflictos laborales que abarquen dos estados o zonas federales,
- d) En conflictos laborales por contrato de trabajo cuyas prestaciones de trabajo continuas y de la misma naturaleza en dos o más estados de la república,
- e) En casos de convenio que las partes hayan aceptado la jurisdicción federal.

Mediante este decreto se autorizó a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para establecer el reglamento de la mencionada junta, mismo que fue expedido el 27 de noviembre del mismo año, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación; dentro del reglamento el artículo 145 facultaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para resolver las dudas que se presentaran a la junta respecto de la interpretación de dichas disposiciones del citado reglamento.

Al crearse este órgano de acrecentó la confusión sobre la inconstitucionalidad del mismo, por otro lado la facultad dada a los estados que integran a la federación para legislar en materia laboral, originó diversidad de criterios sobre la funcionalidad de las juntas de conciliación y arbitraje, originándose una anarquía que se acrecentaba cada vez más. Emilio Portes Gil elaboró un proyecto de ley del trabajo, mismo que presentaría en una convención obrero patronal en 15 de noviembre de 1928, el cual le traería críticas y lo llevaría a formar una comisión obrero patronal que se encargaría de elaborar un proyecto definitivo para enviarlo al Congreso de la Unión. El mencionado anteproyecto no prosperó pero se pudo observar que había una fuerte oposición por parte de los

trabajadores sobre el tema del arbitraje obligatorio; el libro segundo del anteproyecto incluía disposiciones relativas a los organismos encargados de aplicar las disposiciones de este código y de su competencia, ellos serían las comisiones municipales del salario mínimo, la comisiones mixtas de empresas, las juntas municipales de conciliación y arbitraje, las juntas centrales de conciliación y arbitraje federales y el consejo nacional del trabajo, así como otros órganos laborales; en tanto su libro tercero contenía reglas fundamentales del procedimiento.

El 20 de agosto de 1929 se reforma el artículo 123, que facultaba al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, así como el artículo 73 constitucional, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 123. El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán en el de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, de una manera general sobre un contrato de trabajo....

Fracción XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y en ella comprenderá de invalidez y vida, cesantía involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos”.

“Artículo 73. El congreso tiene la facultad...

Fracción X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión único en los términos del artículo 28 de esta constitución y para expedir las leyes del trabajo y reglamentaria del artículo 123 de la propia ley”

La necesidad de establecer un criterio generalizado sobre legislación obrera, y después de realizar todos los dictámenes correspondientes se publicó el 6 de septiembre de 1929, en el Diario Oficial de la Federación, la aprobación de

las reformas enviadas por el ejecutivo en turno, dando la pauta para la creación de un código obrero de carácter federal; como no se definió de forma adecuada la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el presidente enviaría una iniciativa que terminaba por delimitar de forma clara las facultades que en materia laboral tendrían las Juntas Federales del Conciliación y Arbitraje, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre del mismo año de 1929.

Antecedentes inmediatos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron primeramente el proyecto realizado por el presidente Emilio Portes Gil, que aportaría un gran número de ideas y por otro lado los puntos de vista que aportarían en un congreso diversas agrupaciones obreras y patronales, así como los juristas que de forma individual hacían sus aportaciones, todo esto trajo como resultado la creación de un código laboral, que fue aprobado el 18 de agosto de 1931 siendo promulgado por Pascual Ortiz Rubio y publicada el mismo año en el Diario Oficial de la Federación.

Esta ley integraba con 685 artículos y 14 transitorios distribuidos en 11 títulos, en su parte orgánica se excluyó la figura del consejo nacional, el título octavo de esta ley estaba dedicado a las autoridades del trabajo y a su competencia, desglosando a su capitulo de la siguiente manera:

Capítulo I. De las autoridades en general;

Capítulo II De las Juntas Municipales de conciliación;

Capítulo III. De las juntas centrales de conciliación y arbitraje;

Capítulo IV. De las juntas federales de conciliación;

Capítulo V. De la junta federal de conciliación y arbitraje;

Capítulo VI De la elección de representantes obreros y patronales ante las juntas centrales y federal de conciliación y arbitraje;

Capítulo VII. De los inspectores de trabajo

Capítulo VIII. De la procuración de la defensa del trabajo.

Capítulo IX. De las comisiones especiales del salario mínimo y del procedimiento para fijarlo;

Capítulo X. De las competencias.

Las Juntas municipales, en esta ley tenían carácter enteramente de conciliación, estaban integradas por tres miembros, uno por parte de los trabajadores, el segundo por parte de los patrones afectados y un tercero representando al gobierno, el cual era designado por el ayuntamiento o por el consejo municipal; tenían el carácter de temporales pues eran creadas en el momento en que surgía el conflicto , aunque los gobiernos estatales podían crearlas de forma permanente por la necesidad imperante debido al creciente desarrollo industrial. Estas juntas podían conocer los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones derivados de los contrato de trabaja, independientemente de su carácter individual o colectivo, teniendo como único límite que no fueran competencia de la s juntas federales; estaban obligadas a hacer del conocimiento de la junta central correspondiente los asuntos en los que intervinieran así como de los conflictos en los que no se lograra un avenimiento entre las partes involucrada, sancionar los convenios celebrados ante ellas y en caso de ser permanentes practicar las diligencias que le ordenara la junta central.

Las juntas centrales se instalaban en las capitales de los estados y territorios federales, pero debido al creciente desarrollo industrial podían ser instaladas vaias en cada entidad fijándose previamente ; tenían facultades de resolver los conflictos laborales surgidos dentro de su jurisdicción y que además no fueran de carácter federal.

Las Juntas Federales de Conciliación eran exclusivamente para avenencias entre las partes, su jurisdicción era la mima que las juntas federales de conciliación y arbitraje y se integraba de la misma forma que las juntas municipales de conciliación.

Las juntas federales de conciliación y arbitraje se encargaban de conocer de conflictos surgidos entre trabajadores y patronos derivados de contratos o relaciones entre ellos y que tuvieran el carácter de federal, encontrándose entre ellos:

- Las empresas de transporte en general;
- Las empresa que se dedican a la extracción de minerales;
- Las empresas que importan y exportan energía eléctrica o cualquier otra fuerza;
- Industrias de jurisdicción federal;
- Contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

Estas juntas podían conocer en pleno o por grupos.

El momento político y la situación que vivía el país así como la necesidad de adecuar la antigua ley del trabajo de 1931 a una actualidad vivida en México, origina la creación de una iniciativa para una nueva ley laboral, presentándose durante el periodo del presidente Adolfo López Mateos, y cristalizándose hasta el periodo del Lic. Gustavo Díaz Ordaz.

En su parte orgánica, facultaba a las juntas de conciliación para arbitrar conflictos menores cuyo monto no sobrepasara tres meses de salario mínimo; establecía la posibilidad de que a criterio del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se integraran juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje en los estados de la república, en el mismo sentido los gobernadores de los estados, de los territorios y del jefe de gobierno del Departamento del Distrito Federal, podían hacerlo fijando la residencia y competencia territorial de la nueva junta de conciliación y arbitraje, integrándose siempre de manera tripartita para evitar que los representantes de trabajadores y empresarios desintegraran las juntas e impidieran su adecuado funcionamiento.

Esta ley constaba originalmente de 890 artículos y 12 transitorios, dividido en 16 títulos; lo referente a las juntas de conciliación y conciliación y arbitraje se encuentra establecido en el título undécimo, denominado “Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales” y regulado de forma específica en su capítulo X a las juntas federales de conciliación, en el capítulo XI a las juntas locales de conciliación y en su capítulo XII a las juntas federales de conciliación y arbitraje, así, mismo, en el capítulo décimo segundo lo referente al personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje.

Este código laboral, hasta hoy vigente, muestra la evolución que en México han tenido los órganos especializados encargados de resolver conflictos entre el capital y la mano de obra, así como sus relaciones laborales.

4.1.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

México es una república federal, por lo tanto podemos distinguir dentro de su marco jurídico normas federales locales, estas leyes dan la posibilidad de establecer órganos especializados que se encarguen de dirimir, mediante proceso, conflictos y litigios de trabajo surgidos de relaciones laborales, los cuales tendrán la jurisdicción territorial que las mismas leyes les otorguen, pudiendo ser de tipo federal o local según corresponda su integración orgánica y administrativa; esos órganos son las juntas de conciliación y arbitraje, y se clasifican de la siguiente manera:

- Junta federal de conciliación y arbitraje;
- Juntas especiales de jurisdicción territorial;
- Juntas locales de conciliación y arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, como su denominación lo señala es de tipo federal, tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo suscitados entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre éstos y de hechos íntimamente ligados con ellos; nace de una necesidad práctica, debido a que numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas locales por trascender su jurisdicción.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue creada por decreto de fecha 17 de septiembre de 1927; en la actualidad es el órgano que junto con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje rige nuestro sistema federal de administración de justicia laboral, misma que ha venido delegando funciones a las juntas especiales de jurisdicción territorial, que han sido establecidas en las distintas entidades del país.

No hay sino una sola Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que tiene su residencia en la ciudad de México; esta integrada según establece en la Ley Federal del Trabajo con representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones designados de acuerdo a la rama de la industria u otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que para ello expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Según se establece en la Ley Federal del Trabajo en el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta se integra de los siguientes órganos:

- El pleno;
- Las juntas especiales;
- El presidente de la junta;
- Los presidentes de las juntas especiales;
- Los secretarios generales;
- Secretaría general de consultoría jurídica y documentación;

- Secretaria auxiliar de información técnica;
- Visitadores auxiliares;
- Secretaría general de acuerdos;
- Secretaria auxiliar de control de procesos y codificación ;
- Secretaria general de coordinación administrativa;
- Secretaria auxiliar de recursos humanos, materiales y servicios,
- Secretaria auxiliar de evaluación, programación y presupuesto;
- Secretaria general de huelgas;
- Secretaria auxiliar de huelgas estalladas;
- Secretaria auxiliar de conflictos colectivos;
- Secretaria auxiliar de amparo;
- Secretaria auxiliar de diligencias;
- Centro de microfilmación;
- Auxiliares.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en pleno y en juntas especiales; el pleno se integra con el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con la totalidad de representantes de los trabajadores y de los patrones por ramas industriales, además de los representantes del gobierno, el capital y de acuerdo a las exigencias de la junta hay uno o más secretarios generales, necesarios par el adecuado funcionamiento del pleno.

Las juntas especiales se establecen en toda la república de acuerdo a la rama de la industria y de las actividades así como de la convocatoria que haga la Secretaria del Trabajo y Previsión Social cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando su lugar de residencia y su competencia o jurisdicción territorial, pudiendo asistir diversas de ellas en toda la república, quedando supeditadas al funcionamiento y régimen jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se integran con el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos colectivos y con el presidente de la junta especial en los demás casos, así como por los demás representantes de los trabajadores y los patrones de acuerdo a las ramas de la industria

representadas, asimismo, se cuentan dentro de su personal a actuarios, secretarios de acuerdos y secretarios generales, correspondiéndole a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social establecer el número de personas que deba tener cada junta.

La integración y funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje está sometido a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y a sus respectivos reglamentos interiores, se establecen una o más de ellas en cada una de las entidades del país de acuerdo a sus necesidades fijándoles su lugar de residencia y competencia territorial en la que tendrán plena jurisdicción; las facultades que se le atribuyen al presidente de la república y al secretario de trabajo y previsión social, en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se ejercen por los gobernadores de los estados y al jefe de gobierno del distrito federal.

Las juntas locales de conciliación y arbitraje se integran igual que la federales de forma tripartita con un número igual de representantes de trabajadores, patrones y uno del gobierno, “las juntas de conciliación y arbitraje son autoridades jurisdicciones que en sus respectivas jurisdicciones aplican las normas de trabajo”⁴, cuya competencia sólo se limita por lo que la ley considera como federal.

En la Ley Federal del Trabajo se dispone que el presidente de la junta local de conciliación y arbitraje percibirá los mismo emolumentos que le corresponderá al presidente del tribunal superior de justicia de cada entidad; el personal jurídico que integra la junta local de conciliación y arbitraje lo componen actuarios, secretarios auxiliares, secretarios generales y el presidente de la junta; así como por un número de auxiliares que es determinado por los gobernadores de las entidades y el jefe de gobierno del Distrito Federal, de acuerdo a las necesidades y posibilidades presupuestarias que exista en cada lugar.

⁴ TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 5ª Edición. Editorial Trillas, México 1995. Pág. 66.

4.1.3 FACULTADES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las juntas de conciliación y arbitraje en México tienen facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales, tratándose de una verdadera jurisdicción consagrada en los artículos 73 fracción X y 123 fracción XX apartado A de nuestra constitución.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde conocer y resolver conflictos laborales suscitados entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo en los conflictos cuyo monto de las prestaciones no exceda el importe de tres meses de salario; así mismo tiene la facultad de conocer de los asuntos que enseguida se enumeran:

1. La industria minera y de hidrocarburos;
2. La industria petroquímica;
3. Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
4. La industria eléctrica;
5. La industria textil;
6. La industria cinematográfica;
7. La industria hulera;
8. La industria azucarera;
9. La industria del cemento;
10. La industria calera;
11. La industria de fabricación ensamblaje de vehículos automotrices;
12. La industria de productos químicos-farmacéuticos y medicamentos;

13. La industria de celulosa y papel;
14. La industria de aceites y grasas vegetales;
15. La industria empaedora y enlatadora de alimentos;
16. La industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y aguas gaseosas;
17. La industria ferrocarrilera;
18. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio, liso o labrado, o de envases de vidrio;
19. Tabacalera, que comprenda el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
20. Madera básica que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;
21. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
22. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas;
23. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
24. Conflictos que efectúen a dos o más entidades federativas;
25. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

También le corresponde la aplicación de las normas de trabajo y los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, el trabajo de médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad y el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

El pleno de la junta tiene las siguientes facultades y obligaciones:

1. Expedir el reglamento interior de la junta y de las juntas de conciliación;
2. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas e la junta.
3. Conocer de recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno;
4. Uniformar los criterios de resoluciones de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias;
5. Cuidar que fusionen y se integren debidamente las juntas de conciliación;
6. Girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento;
7. Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las diferencias que observe en el funcionamiento de la junta;
8. Sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas y;
9. Las demás que confiere la ley.

Podemos clasificar las funcione de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la siguiente manera:

Normativas.- Es un órgano normativo que le corresponde expedir el reglamento interior de la junta, además debe unificar criterios en las resoluciones de las juntas especiales cuando sustentan tesis contradictorias;

De arbitraje.- Conoce y resuelve conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de la rama de la industria y de las actividades representadas en la junta;

De revisión.- Conoce de la revisión de los actos de presidente de la junta en ejecución de los laudos del pleno;

Administrativas.- Debe informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir medidas para corregirlas.

El Presidente de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el presidente de la republica, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo tiene las siguientes facultades:

1. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta;
2. Presidir el pleno;
3. Presidir las juntas especiales, cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de la actividad representada en la junta y cuando se trate de conflictos colectivos;
4. Ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas especiales en los casos anteriormente señalados;
5. Revisar los actos de los actuarios en el ejercicio de los laudos que le corresponde ejecutar, a solicitud de las partes;
6. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales;
7. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el pleno y por las juntas especiales que presida y
8. Las demás que le confieran las leyes.

Podemos clasificar sus funciones de la siguiente manera:

Administrativas.- Debe cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta;

De representación.- Preside el pleno y las juntas especiales, conoce de conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria o actividades representadas en la junta y cuando se trate de conflictos colectivos;

De revisión.- Revisa los actos de las actuaciones en la ejecución de laudos.

De tramitación.- Debe cumplimentar los exhortos turnarlos a los presidentes de las juntas especiales;

De información.- Debe rendir informes previo y justificado requerido en los juicios de amparo promulgados en contra de actos de la junta ya sea del pleno o de las juntas especiales que presida.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje esta integrada por sesenta y siete juntas especiales veintidós de las cuales se ubican en el Distrito Federal y resuelven conflictos de naturaleza jurídica y económica de conformidad con la rama industriales de su competencia, y cuarenta y cinco en el resto del país, las cuales conocen de todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal.

A las juntas especiales les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos del arbitraje en todos los ramos de la industria y actividades de la competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trate de las que se establecen en los estados de la república comprendiendo en la jurisdicción territorial que se les asigne con excepción de los conflictos colectivos, cuando por sus intereses concurren directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; les corresponde estudiar y decidir los casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del presidente

de la junta en ejecución de los laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo; es factible que en un solo estado se asienten dos o más juntas, atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincida territorialmente.

Las juntas especiales según la ley federal del trabajo tiene facultades y obligaciones siguientes:

1. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
2. Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
3. O practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización de los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando que personas tienen derecho a la indemnización.
4. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos;
5. Recoír en depósito los contratos colectivos y los reglamentos internos de trabajo;
6. Las demás que le confieren las leyes.

Podemos clasificar sus funciones de la siguiente manera:

De arbitraje.- Conoce los conflictos suscitados en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ella y de los asuntos de menor cuantía;

De investigación.- Debe investigar de acuerdo a las leyes laborales quienes son los dependientes de un trabajador fallecido con un motivo de un riesgo de trabajo y con audiencia de las partes y determinar el derecho a la indemnización.

De revisión.- Resuelve los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.

De depósito.- Debe recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remite el expediente al archivo.

4.1.4 MARCO LEGAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRJE.

Dentro del sistema jurídico de cualquier nación se puede observar una jerarquización de las normas jurídicas que rigen su vida económica, política, social y en general de todos sus ámbitos; el maestro Eduardo García Maynez señala que “el orden jerárquico normativo de cada sistema de derecho se compone de los siguientes grados:

1. normas constitucionales.
2. Normas ordinarias.
3. Normas reglamentarias
4. Normas individualizadas”.⁵

Las leyes fundamentales o constitucionales se encuentran incluidas en las leyes primarias llamadas generalmente constitución de la nación; las normas ordinarias o secundarias se encuentran contenidas en las leyes aprobadas por un congreso; las normas reglamentarias se encuentran contenidas en reglamentos, decretos y acuerdos admitidos por el poder ejecutivo, y las normas individualizadas se encuentran contenidas en las decisiones del poder judicial o ejecutivo o en convenios celebrados entre particulares.

⁵ GACIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. 40ª Edición , Editorial porrúa , México

En México el precepto fundamental del orden jurídico jerárquico se encuentra establecido en el artículo 133 constitucional, que señala:

Artículo 133. “Esta constitución, las leyes del congreso que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por le presidente de la república, con la aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la unión.

Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados”.

Derivado de éste artículo podemos señalar que en México las normas jurídicas de nuestro sistema legal esta conformado por: la constitución política, las leyes federales y los tratados internacionales, reglamentos de tip federal, y colocando en el siguiente nivel a las leyes locales que se desprendan de las diversas normas contenidas en nuestra constitución.

En razón de lo anterior, y abocándonos al tema que se encuentra en estudio, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexianos incluye en su título sexto denominado “Del trabajo y de la Previsión Social”, todo el fundamento legal laboral de nuestro país que permite el establecimiento, organización y funcionamiento de los tribunales laorales en México, como lo son las juntas de conciliación y arbitraje.

El artículo 123 constitucional apartado A, fracción XX, normativo de las juntas de conciliación y arbitraje señala:

Artículo 123 Apartado A...

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno...”

Sin duda este precepto es el que sirve como fundamento para la creación de las juntas de conciliación y arbitraje en nuestro país, al señalar que son los órganos encargados de dirimir las controversias surgidas entre el capital y la mano de obra, su integración tripartita es inherente a la raíz histórica de las juntas de conciliación y arbitraje encontrándose incluido en esta fracción.

La competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como el de las locales se encuentra establecida dentro del propio artículo 123 apartado A en su fracción XXXI que señala:

Artículo 123 Apartado A...

XXXI. “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas industriales y servicios.

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22.- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Es preciso señalar que el Artículo 123 constitucional en la administración pública no solo obliga a esta a realizar actos de política social, que es beneficiaria de la clase trabajadora, sino que impone el deber de aplicar los principios jurídicos de justicia social, que no solo son protectores sino reivindicatorios en las relaciones de producción y en todos los casos en que interviene en cuestiones sociales a través de sus representantes en órganos sociales administrativos y jurisdiccionales que son las juntas de conciliación y arbitraje.

4.1.5 REGULACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo entro en vigor el primero de mayo de 1970, consta de dieciséis títulos, en ella se encuentra el mayor número de disposiciones que rigen la organización y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje en su dos ámbitos de competencia.

El título once denominado “Autoridades del trabajo y servicios sociales”, esta dedicado como su nombre lo indica a las autoridades del trabajo. El capítulo XII que consta de 17 artículos siendo estos del 604 al 620, esta dedicado de modo específico a la Junta Federa de Conciliación y Arbitraje, en él se establecen su organización y funcionamiento; el artículo 604 de la ley, establece la facultada de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de sus asuntos laborales, señalando lo siguiente:

Artículo 604. “Corresponde a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores, patrones y solo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”.

El artículo 605 señala la manera en que se debe integrar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Artículo 605. “LA junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios según se juzgue conveniente”.

En cuanto al funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta se regula por lo establecido en el artículo 606 de la propia ley:

Artículo 606. “LA junta funcionara en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la república conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídica la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, si perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus interese, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los artículos 607 al 620 se establece ampliamente la manera en que se deben integrar y funcionar los órganos que se componen la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como las facultades que cada uno de ellos deban tener.

Por otro lado, la competencia que tendrán las juntas de conciliación y arbitraje de acuerdo al ámbito territorial se establece en el capítulo II denominado “Competencia constitucional de las autoridades del trabajo” y consta de cuatro artículos que son 527, 527-a, 528 y 529; en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sus facultades se encuentran expresamente en el artículo 527 y 527-a, que para ese efecto señalan.

ARTICULO 527. “La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales y servicios.

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Sementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
- 22.- Servicios de banca y crédito.

II. Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 527-A. “En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, están sujetos a la jurisdicción de estas últimas”.

4.1.6 REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Se ha analizado la reglamentación que rige la organización y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, así pues toca el turno de analizar los reglamentos que rigen a estos organismos, de ellos analizaremos únicamente el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por ser el tema que atañe a la presente investigación.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción para la tramitación y decisión de los conflictos laborales, así se establece en su artículo 1º de su reglamento interior:

Artículo 1º “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y de patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional apartado “A”, que tienen a su cargo la tramitación y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entres éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXi del artículo 123 constitucional y por el artículo 527y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo”.

El reglamento de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje norma la organización y funcionamiento el despacho de los asuntos que se tramitan en ella y determina las funciones y facultades de los órganos que la integran y en general de todo el personal que en ella labora; esto se establece en el artículo 2º de este reglamento.

Artículo 2º “EL presente reglamento norma la organización y funcionamiento de la junta federal de conciliación y arbitraje, el despacho de los asuntos que se tramitan en ella y determina las facultades y obligaciones de sus funcionarios y empleados de conformidad con lo dispuesto por la ley Federal del Trabajo”.

La manera en que funciona se regula dentro del artículo 5:

Artículo 5º “La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, en la forma en que determina la ley”.

Los artículos de cuatro al nueve se refieren de manera específica a los órganos que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; la organización y funcionamiento de los órganos integrantes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la siguiente:

Capítulo II. Del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, artículos 10 al 12;

Capítulo III. Del presidente de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, artículos 13 y 14;

Capítulo IV. De los representantes de los Trabajadores y de los patronos, artículo 15;

Capítulo V. De las Secretarías Generales, artículos 16 al 19;

Capítulo VI De la coordinación general de administración, artículo 20;

Capítulo VII. De los presidentes de las juntas especiales, artículo 21;
Capítulo VIII. De las Coordinaciones de Conciliadores y asesores de la presidencia de la junta, artículos 22 al 25;
Capítulo IX. De las secretarías auxiliares y subordinaciones, artículos 26 a 33;
Capítulo X. De la Subordinación de programación, organización y presupuesto.
Capítulo XI. De los auxiliares de las juntas especiales, secretarios de acuerdos y actuarios, artículos 40 al 47;

El capítulo XII esta dedicado al boletín Laboral que emite la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo regula el funcionamiento de su biblioteca, artículos 48 y 49.

4.2 PROCESO DE CONCILIACION.

Conforme a los intereses afectados, los conflictos laborales se dividen en individuales y colectivos.

El procedimiento puede iniciarse a instancia de parte o de oficio, es decir, por iniciativa de cualquiera de las partes que requieren de la intervención del conciliador o por invitación de la autoridad competente.

En materia individual, el conciliador, antes de tener el primer contacto con las partes, debe saber cual es el problema que va a conciliar, debe conocer los puntos petitorios de la demanda, así como la contestación en caso de que ésta hubiese sido exhibida de tal forma que, con ello tenga el antecedente completo del conflicto planteado.

Al iniciarse un juicio individual de trabajo, el trabajador ya tiene derecho a que se le paguen prestaciones devengadas como vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad cuando tiene quince años de prestar servicio y aguinaldo entre otras, estas no deben ser materia de conciliación alguna,

Algo que es común en la conciliación individual, es determinar si los salarios caídos deben ser tomados en cuenta en la negociación, o si las horas extras deben ser materia de discusión, ya que en la actualidad se cae en el absurdo de mencionar por la otra parte y/o por la autoridad, que son aspectos que solo complican las posibilidades del arreglo, tratando de dejar fuera de la conciliación estos puntos también muy importantes, aún cuando en el primer caso si se puede establecer un porcentaje de las posibilidades de éxito del asunto, por lo que si cualquiera de las partes tiene el cincuenta por ciento de las posibilidades de conseguir un laudo favorable, lo correcto sería pactar el pago del cincuenta por ciento de esa prestación.

Ejemplificando un poco, el trabajador inicia con un porcentaje de posibilidades, que se le pueden hacer más o se le pueden hacer menos, dependiendo de muchas circunstancias, entre ellas, esta la habilidad de los abogados que participan en el asunto; aquí es donde se vuelve muy importante la calidad profesional de un abogado, y su honestidad, de lo que dependerá que ese porcentaje de posibilidades se vea en aumento o en detrimento.

Los abogados patronales, tiene ventajas muy sutiles pero muy efectivas; si advierten que el asunto esta mal planteado o tiene pocas posibilidades de ser exitoso para el trabajador, su posición se reduce a ofrecer poco, si ven que tiene un gran porcentaje de riesgo, empiezan a tratar de negociarlo en la conciliación, nunca a pagar el monto total del asunto.

Considero que el método para lograr la conciliación es el orden, y el sistema que debe seguir el funcionario durante el proceso de negociación se inicia escuchando, percibiendo y analizando el conflicto, para identificar las actitudes y posturas de las partes; valorando el conflicto y buscado una solución para los involucrados.

Es importante que el conciliador comprenda la secuencia del proceso de conciliación para poder orientarse en los pasos que se deben dar y el momento adecuado en que debe darlo.

A continuación, se expone el procedimiento de conciliación de conflicto individuales que se propone se lleva a cabo, en los cuales, considero se debe llevar con una mayor formalidad.

En la conciliación interviene factores que juegan un papel importante en el proceso que atendidos adecuadamente, pueden ayudar al funcionario a dirigir de manera eficaz la negociación y obtener resultados favorables para las partes en conflicto.

El proceso de conciliación se inicia con las labores de información previas que debe realizar el funcionario acerca de las partes, este aspecto hace referencia a la labor de investigación que debe realizar el funcionario para obtener información de apoyo para abordar, intervenir y dirigir adecuadamente la negociación.

Una vez designado para intervenir en un conflicto, el conciliador tendrá que ponerse en contacto directo y personal con cada parte por separado, para comunicar a las partes que tiene a su cargo el conflicto. Estos contactos preliminares tiene una triple finalidad:

- a) Proporcionar información
- b) Recibir información.
- c) Iniciar su relación con las partes sobre una base positiva.

El conciliador debe tener en cuenta factores tales como sus relaciones anteriores, grado de familiaridad con las partes, las reacciones previsibles de las

partes al enterarse de que es él quién intervendrá en el conflicto y la posibilidad de que los representantes respectivos puedan asistir a las reuniones.

Para seleccionar el tipo de reunión adecuada, se toma en cuenta la información obtenida en los contactos iniciales con las partes,

Lugar de la Reunión: normalmente deben celebrarse en lugares que puedan considerarse neutrales, como lo son las oficinas públicas del servicio de conciliación en cada tribunal.

Invitación a la Reunión: La invitación a las partes para que asistan a una reunión puede hacerse mediante llamada telefónica o comunicación por escrito. Esta debe ser en términos sencillos, sin formalismos, evitaren términos perentorios y apercibimientos de sanciones.

Debe sugerirse un mínimo de representantes, pues cuanto menor es el número de personas presentes en una reunión mayores son las posibilidades de que una discusión se desarrolle de manera ordenada y que las negociaciones produzcan resultados.

Es importante que los representantes que asisten a las reuniones estén plenamente facultados por el patrón o por los trabajadores para llegar a un acuerdo en su nombre.

INICIO DE LA REUNIÓN: Al iniciarse la reunión, el conciliador debe:

1. Estar presente para recibir a las partes a su llegada al lugar de las apáticas. La puntualidad representa el interés por el conflicto y el deseo de resolver atinadamente el problema.

Al prepararse el conciliador para la reunión, tomará en cuenta:

a) Problemas pendientes entre las partes.

- b) Actitud de estas, respecto de cada uno de tales problemas y razones que aleguen para adoptar esa actitud,
- c) Posibilidades de un acuerdo para cada problema si es que son varios los que se tiene que resolver. Cuando un conflicto entraña varios problemas el conciliador tendrá que fijar el orden en que deben ser examinados, consultando con las partes para saber sus apreciaciones al respecto.

Existen dos sistemas:

- a) Se examinan problemas por el orden en que se presentaron
- b) Se abordan primero los más sencillos sobre los cuales será más fácil llegar a un acuerdo, este hecho puede crear un ambiente favorable para la discusión de las demás cuestiones a tratar.

El conciliador debe conocer el nombre de las personas con quienes va a reunirse, y de las funciones o puestos que desempeñan en sus organizaciones respectivas.

1. Es muy importante que, cuanto menos diga el conciliador al abrir la reunión paritaria, será mejor. Debe pronunciar breves palabras dando la bienvenida a las partes, agradeciéndoles que se hayan presentado, en respuesta a su invitación.
2. A continuación describirá brevemente el conflicto, basándose en la información obtenida en su contacto inicial con las partes, pero debe abstenerse de analizarlo larga o detalladamente, pues ello podría suscitar inmediatamente controversias con cualquiera de las partes, sobre pequeños detalles, lo que implica pérdida de tiempo y un mal comienzo de la reunión

3. El conciliador terminara sus explicaciones preliminares y expresará que responderá a las preguntas que le deseen formular.
4. Posteriormente el conciliador pide a una u otra de las partes que exponga sus argumentos.

Así mismo, deberá investigar si existen conflictos anteriores entre las partes y la forma en que fueron resueltos, lo que le dará un indicador sobre el grado de dificultad del conflicto para estar en condiciones de proponer mejores alternativas de solución.

Durante las pláticas es común que cada parte ponga en tela de juicio las declaraciones de la otra parte. El papel del conciliador en el curso del debate consiste en decir lo menos posible, limitándose a observar las reacciones de las partes.

Es esencial que el conciliador escuche atentamente sin dar señal alguna de impaciencia., irritación o aburrimiento, aún cuando le parezca que los participantes repiten innecesariamente sus argumentaciones. Además observará el comportamiento de los interesados, así podrá evaluar los hechos referentes al conflicto, la actitud y los cambios de las partes ante cada cuestión, y formarse una idea clara de cuales son sus posibilidades y los esfuerzos que habrá de desplegar para lograr una solución.

Normalmente la exposición inicial de las partes se prepara cuidadosamente y a su parecer los argumentos que expone son irrefutables; pero , cuando la otra parte los examina, critica y formula preguntas al respecto, se ponen de manifiesto los puntos firmes o débiles de la posición.

Es importante no imponer limitaciones de ningún tipo, en especial de tiempo, que den la impresión de que no se ha permitido a las partes justificar

plenamente sus argumentos, o exponer todas las cuestiones o hacer en su caso cuantas preguntas estimen necesarias.

Es precisamente, cuando mayor cuidado tiene que poner el conciliador en proteger su imparcialidad y por encima de todo, no debe criticar a ninguna de las partes, ni exteriorizar ninguna opinión o punto de vista respecto de los argumentos de los participantes.

El conciliador le informa a las partes que tiene a su cargo el conflicto, y que pueden disponer de sus servicios con miras a una solución. Deberán ponderar el carácter imparcial de su función y que su única finalidad es ayudarlas para llegar a un acuerdo.

El conciliador aprovechara cualquier oportunidad para mencionar a las partes que quizá conseguirían resultados positivos sin su ayuda, entablando discusiones directas e indicarles la mejor forma debe hacerlo.

El conciliador debe dejar claro que conoce los problemas en litigio, porque si da la impresión de que considera el conflicto como una cuestión de rutina, es difícil que las partes sigan con interés su actuación y desean estudiar sus problemas con él, o más grave sería demostrar con alguna actitud que no lo conocen o no lo comprenden.

La comunicación es una de la funciones mas comúnmente utilizadas en la negociación, y el éxito de esta tiene mucho que ver con la actitud d las personas involucradas. Por lo anterior el conciliador debe procurar que las partes mejoren su actitud frente al conflicto e intentar que estas comprendan que:

- a) Negociar no es sinónimo de pelear.
- b) Conseguir lo que se desea, no significa quitárselo a otros ni haber vencido.

- c) La negociación no es una actividad que implique pérdida de tiempo; por el contrario, realizada correctamente es un enorme ahorro ya que todos los involucrados en el conflicto trabajan de manera conjunta, en busca de alternativas que se traduzcan en beneficios mutuos y resultados positivos.

Los conflictos pueden tener diversos orígenes: desde los malos entendidos derivados de la convivencia común, hasta la sensación de algunos de las partes que considera que esta cayendo en desventaja en cuanto a su tiempo, su espacio, su ingreso económico o su dignidad como ser humano, un mayor dialogo ayuda muchas veces a resolverlo adecuadamente.

Para lograr la identificación del conflicto es indispensable una comunicación adecuada, ya que esta juega un ,papel importante en el proceso de negociación. Si es deficiente, puede ser causa de una negociación fallidas. Al respecto, es conveniente puntualizar que la comunicación implica que haya un intercambio de ideas entre las partes, expresando emociones y alcanzando ambas partes niveles de entendimiento y comprensión.

El hablar sin escuchar, es una de las mayores barreras en una negociación, por lo que el conciliador debe procurar que las partes se concentren en hacer entender, así como comprender la posición de su contrario, ya que una interpretación errónea puede ser causa de distanciamiento entre ellos.

Así mismo, el conciliador debe escuchar atentamente a las partes para ir siguiendo paso a paso lo que dicen, sienten y piensan. El escuchar es importante pues denota su propia actitud y ésta, repercutirá en la postura que adopten las partes para con el funcionario pese a las repeticiones de comentarios , de declaraciones o la divergencia en la interpretación de la ley, el conciliador debe siempre escuchar con atención y benevolencia.

El conciliador debe contar con la sensibilidad suficiente para comprender el conflicto, de forma tal que, durante el proceso, este en aptitud de ofrecer diversas alternativas a las partes que pudieran generar un arreglo amistoso.

Otro aspecto importante que el conciliador debe tener presente en todo momento, es el lenguaje o comunicación no verbal, que tiene que ver con las actitudes, con los hechos y con la manera en que expresamos lo que pensamos, de tal forma que el funcionario pueda percibir lo que realmente desean las partes.

Durante la conciliación cada una de las partes se preocupara sobre todo por proteger la posición que mantuvo en la negociación. Ninguna de ellas se dice normalmente a dar el primer paso y adoptan una actitud intransigente. En este caso el conciliador debe indiciario a las partes a abandonar tal actitud.

Esta fase representa para el conciliador la búsqueda de un posible acuerdo, puesto que las partes se encuentran con disposición propicia para el arreglo con la diferencia que la presencia del conciliador constituye una fuente más de sugerencias que pueden conducir a la solución del conflicto.

Las actitudes y el comportamiento de las partes varían de un momento a otro y el conciliador debe imponer su modo de actuar gradualmente. Sin embargo, es preciso insistir en que esas fases no se suceden las unas a las otras conforme a un esquema u orden numérico, sino que los momentos corresponde a actitudes, tanto que aveces, aún en el curso de negociaciones en las que se llega a buenos resultados, las actitudes de una aparte o de ambas, puede cambiar momentáneamente y tornarse menos conciliadoras.

En el debate es esencial que el conciliador mantenga la atención de las partes fija en el objeto central de la discusión y controlar que se desarrolle ordenadamente, pidiendo a las partes moderación si están malhumoradas se acaloran los ánimos con palabras ofensivas o si se profieren insultos de índole

personal solicitándoles que en lo posible no se haga referencia a cuestiones que no viene al caso, aunque quizá sirva para quines las pronuncian dar salida a su encono. En algún momento hay que poner un freno en forma cortés a los gestos violentos y a las palabras duras o injuriosas, no se deben permitir actitudes como esas, ya que se lastimaría la dignidad de los ofendidos y se perdería altura y categoría en la discusión.

El conciliador se guiará por las normas de urbanidad para juzgar si el comportamiento de los presentes ha traspasado o no los límites de lo admisible con el mayor tacto, pues de lo contrario se expone a que se le acuse de haber tomado partido.

A veces se puede observar que:

Por lo general, debe permitirse hablar primero a la parte que ha realizado el acto o tomado la decisión que ha llevado al conflicto, y luego tocará a la otra parte exponer sus argumentos respondiendo las cuestiones planteadas por la parte antagónica. Una vez expuestos por ambas partes sus argumentos, lo normal es que entable una discusión o debate general.

Lo que se advierte en las reuniones es lo siguiente:

INFLEXIBILIDAD.- Las Partes llegan a la reunión como adversarios en conflicto abiertamente declarado y comparecen ante el conciliador con actitud inflexible adoptando los siguientes comportamientos:

1. Intransigencia.
2. Defensa tenaz de una posición determinada.
3. Esfuerzos por desacreditar a su contrario

4. Rechazo decidido de opiniones opuestas por las propias. Aquí cada una de las partes considera invariablemente que tiene toda la razón y que la otra es por completo irrazonable o esta totalmente equivocada.

La actitud inflexible puede expresarse en forma silenciosa pero no por ello menos intensa, a la que al conciliador le es más difícil responder que a signos de inflexibilidad más evidentes.

A veces, en lugar de ataques verbales o gestos expresivos, las partes muestran una frialdad estudiada en sus relaciones y hasta hacen comentarios como si no se hallará presente la parte contraria.

Será absolutamente inútil que el conciliador tome una indicativa que las partes no están dispuestas a aceptar. Por consiguiente, es un periodo de acción embozada, el papel del conciliador es relativamente pasivo, porque es el momento de escuchar, observar, reunir información de las personas negociadoras y trazar mentalmente su plan de acción, para formarse una idea de cuales con las posibilidades y los esfuerzos que habrá de desplegar para lograr una conciliación.

Si las discusiones son acaloradas, el conciliador tratara de que las partes sigan hablando sin provocar un antagonismo que concluya en la ruptura de la negociación, si los participantes se hallan en un estado de ánimo combativo, tendrá que obrar con perspicacia para aligerar las tensiones y hacer que aquellas se avengan a razones y reflexionen sobre su posición y la de su contraparte.

BUSQUEDA DE UN ACUERDO.- Esta es una labor intensa para inducir a las partes a que modifiquen su posición inicial.

El objetivo es poner a las partes en un estado de ánimo que las predisponga al acuerdo, persuadirlas para que adopten actitudes más flexibles y realicen un acercamiento.

Por encima de todo se evitará que las discusiones lleguen a un punto muerto, porque será el presagio del fracaso de sus esfuerzos.

Esta fase comprende dos etapas:

2. Labor de Indagación.- A medida que se atenúa la inflexibilidad de las partes, el conciliador preparara el terreno para llevar a cabo sus indagaciones. En esta etapa tratara de que las partes abandonen las posiciones en que estaban atrincheradas cuando tomó el caso a su cargo.

El conciliador hará comprender a las partes que su actitud no es realidad tan justificada, no tan perfecta como lo afirman.

3. Reconsideración.- El conciliador procurará que cada parte vea que la actitud del adversario tiene cierta justificación, lo que implica reconsiderar los puntos de vista de la otra partes, esto es esencial para convencerlos de que deben tratar de acercarse.

Este momento es sumamente delicado, porque el conciliador pone en tela de juicio la actitud de las partes formulando preguntas cautelosas para evitar un choque directo y hostil con los interesados.

Al tratar de que las partes cambien su actitud y posición empezarán a pensar más razonablemente, en este caso se alternarán preguntas con breves afirmaciones que directamente plantean otras interrogantes.

Se puede obtener un beneficio cuando se pide a las partes que repitan los argumentos en que basan su actitud. El objeto de esta reiteración, es obligar al expositor a oír sus propios argumentos, pues cabe la posibilidad de que los mismos empiecen aparecerle menos convincentes.

Es natural que las partes traten de que el conciliador apoye sus respectivas actitudes cerca de un problema, por lo que debe resistirse y mantenerse absolutamente neutral.

El conciliador puede tratar de convencer a una de las partes de que modifique su actitud, quizá la que se ha mostrado menos inflexible, para dar el primer paso, si lo logra, será más fácil pedir a la otra un gesto análogo.

En esta etapa el conciliador debe estar preparado para formular sugerencias total o parcialmente aceptables para las partes. Este es el momento en que el conciliador se esfuerza para que las partes reconsideren la situación desde nuevos ángulos.

La vehemencia con que suelen celebrarse las negociaciones impide a los adversarios, apartarse de vez en cuando del calor de las discusiones y detenerse un momento para reflexionar.

El conciliador puede obtener apreciaciones escuchando las cuestiones planteadas por las partes, o por la situación en que se hallan las negociaciones. En cualquier momento cuando el Conciliador lo estime conveniente presentará sus opiniones, las cuales se basarán en las ventajas que puedan obtenerse. Es absolutamente inútil presentar observaciones fundadas en consideraciones de índole moral o ética.

El conciliador habrá de demostrar lo que haya ganado hasta ese momento con cada una de las partes y hacer especial hincapié en los puntos que redundan

en beneficio mutuo. Así mismo, puede mostrar los pocos adelantos que se han hecho y la necesidad de que las partes hagan esfuerzos mas serios por llegar a una solución.

El conciliador puede examinar la posibilidad de reducir la importancia atribuida a ciertas demandas. Si lo consigue, quizás las partes se muestren menos intransigentes al respecto.

El conciliador ha llegado al punto en que empezará a enfrentarse con serias dificultades al ir pasando del papel pasivo del que escucha y pregunta a otro más activo.

Las partes solo se mostraran dispuestas a cambiar su actitud si se les ofrecen soluciones realistas. El conciliador tendrá que utilizar toda su habilidad para persuadir a cualquiera de las partes de que acepte ciertos cambios sin tener la impresión de que ha perdido el control de la posición.

Cuando las partes tienen que escuchar al conciliador éste debe darles la oportunidad de formular objeciones o manifestar su apoyo. De este modo no se comprometerá y evitará el riesgo de encontrarse después en una posición de la que no se puede retroceder fácilmente.

ACTITUDES PROPICIAS PARA LLEGAR A UN ACUERDO.- Se manifiesta por la buena disposición que se existen entre los negociadores para llegar a un acuerdo. El conciliador con prudencia estimulará y ayudará a las partes para que formulen nuevas proposiciones y contraposiciones.

EL primer síntoma de que hay posibilidades de arreglo se manifiesta cuando una parte reconoce que comprende o acepta las opiniones expuestas por la otra o la sugerencias del conciliador. Este signo de comprensión generalmente

presagia el anuncio de una modificación de posiciones. Es sin duda, una buena señal de que los ánimos son favorables para llegar a un entendimiento.

Otro indicio es la aceptación parcial o fragmentaria de una propuesta análoga.

Las negociaciones avanzan más rápidamente a medida que coinciden las sugerencias de las partes y que estas preparan en común algunas condiciones del acuerdo.

Este es el momento para concentrar la tensión en la búsqueda de las condiciones de un posible acuerdo. Debe resolverse con prontitud y lo más definitivamente posible todo lo que pueda desviar la atención de los problemas principales, ya sea que:

- a) Se trate de un tenor para reavivar problemas ya discutidos y resueltos.
- b) O por el planteamiento de nuevas cuestiones secundarias que no contribuyen a aclarar los problemas principales.
- c) o por someter a prueba a la otra parte con el fin de conocer las fuerzas que le quedan para combatir.

El conciliador estimula y ayuda a las partes a elaborar sus propias soluciones atendiendo a las proposiciones y contraposiciones que van a conformar las bases del acuerdo.

Algunos consejos para mejorar la comunicación, tanto en las partes, como con el propio conciliador son:

- a) Ser recíproco a lo que se está diciendo, concentrándose en atender al mensaje.

b) Interesarse en escuchar, tan pronto como la otra persona comience a hablar.

c) Escuchar entre líneas, estar atento a los hechos, actitudes y mensajes no verbales.

d) No distraerse, concentrándose en el asunto que se está tratando.

e) Responder a la persona que habla, con preguntas que lo estimulan a aclarar el mensaje que se desea transmitir.

f) Tomar nota de los puntos importantes.

g) Identificar las actitudes de cada una de las partes.

El negociar es un proceso complejo, cada persona involucrada aporta diferentes antecedentes, cultura, percepciones y valores. Por lo anterior, y dado que el propósito del conciliador es lograr que reine la moderación y la objetividad en las discusiones, éste tendrá que comprender e identificar las causas que impidan a las partes abordar la cuestión racionalmente, o aquellas que impliquen que los interesados adopten actitudes negativas que entorpezcan o alarguen la conciliación, para dificultar el convenio que ponga fin a su conflicto.

Al iniciar el proceso de negociación, el conciliador debe procurar tener una visión muy clara y detallada de lo que las partes desean obtener, procurando que las particiones y propuestas formuladas por los interesados en la mesa de negociación sean precisas, razonadas y posibles.

Así mismo durante el transcurso de la diligencia de conciliación, el funcionario deberán contar con la sensibilidad requerida para ir percibiendo y descubriendo la postura de las partes, en cuanto a las concesiones o reducciones que estarían dispuestas a realizar, para que dentro del margen establecido entre ellas, se conserve una posición negociadora, no dejando de lado la importancia que reviste el conocer los puntos fuertes y débiles de las partes que intervienen en la negociación, ya que identificar lo que realmente desea cada uno de los participantes, es crucial para llegar a un acuerdo satisfactorio. De tal forma que

mientras más sepa el conciliador acerca de la gente con quine esta negociando, y mientras mejor comprenda sus necesidades, mayor control podrá obtener sobre el desarrollo de la negociación, para beneficio de las partes.

El conciliador tendrá que hacer uso de toda su experiencia para poder identificar las pretensiones de las partes, ya que ellas pueden influir presiones de diferentes tipos, como pueden ser políticas, sociales, sindicales, económicas e incluso personales. Al respecto, el funcionario no debe de perder de vista que en ocasiones el conflicto surge de una falta de reconocimiento al trabajador, problemas en la convivencia laboral o de un trato injusto, y una vez que éste expone su malestar y se desahoga, su estado de ánimo se relaja y es factible que flexibilice su postura y comprenda los alcances de su pretensión.

Para tal pretensión, es indispensable que el conciliador valore el desarrollo del conflicto, para lo cual es indispensable que desde el principio se establezcan reglas y criterios para la negociación, con la finalidad de que ninguna de las partes imponga su voluntad de manera obtenida o intimidante; el funcionario deberá ponerse de acuerdo con las partes sobre cómo se llevará la negociación, definiendo reglas o parámetros imparciales que faciliten su proceso y desarrollo, sin dar ventaja a ninguna de las partes involucradas.

De esta forma, al iniciar la negociación, las partes tendrán claramente establecida la forma en que se llevará a cabo, las etapas que abarcará y lo que se espera obtener durante su desarrollo.

Una vez que el conciliador escuche, perciba, analice e identifique las actitudes de las partes, podrá evaluar el panorama del conflicto y formarse un criterio de quien o quiénes son los que entorpecen la negociación o, en su defecto, quiénes lo agilizan o procuran la conciliación con comentarios y alternativas de solución; lo que le permitirá valorar el grado de dificultad de la negociación y el tiempo aproximado que deberán invertir para lograr una solución que satisfaga los

intereses de ambas partes. Consecuentemente, el funcionario podrá estar en aptitud de percibir un riesgo de rompimiento de las pláticas entre las partes, que pudiese llegar a generar resultados negativos para éstas, tales como el cierre de una fuente de trabajo, o la necesidad de emitir una resolución jurisdiccional por parte de la autoridad.

4.3 PERFIL DEL CONCILIADOR

El funcionario conciliador es una figura sumamente importante dentro de la conciliación, es por ello que se necesita delinear el perfil de ese funcionario o saber cuales son las características y cualidades que debe reunir.

Al presidir la reunión, el conciliador tratar de suavizar el conflicto, por lo que debe reducir la irracionalidad y el antagonismo de las partes, tratando de que se aborde el problema y resolverlo, discutiendo las discrepancias en el tono más cordial y amistoso posible, encarando el problema con inteligencia, sin enojos, ni molestias, con calma y tranquilidad.

El conciliador debe mostrar tacto y dotes de dirección en las discusiones, también ha de poner de manifiesto su experiencia en la materia, sentido de responsabilidad, claridad mental, madurez y capacidad de discernimiento. Es importante señalar que en ocasiones va a tratar con hombres de negocios muy preparados, a los que debe demostrar que posee sentido común y práctico para proponer las más válidas y correctas alternativas de solución.

El conciliador debe evitar rutinas burocráticas, apatía y cansancio. El conciliador corrupto que busca un lucro en la conciliación debe ser señalado, eliminado o incluso procesado.

Las siguientes considero que son las cualidades ideales que un conciliador debe tener:

- a) Estudioso del derecho Laboral: Debe contar con características profesionales que lo legitimen como un perito en la rama del derecho laboral, de preferencia debe tener un título de Licenciado en Derecho reconocido por la SEP.

El conciliador debe actuar con oportunidad y diligencia, sabiendo aplicar sus conocimientos en la función asignada, para ello debe estar siempre actualizado con todo el panorama del derecho laboral y en las cuestiones esenciales de otras materias.

- b) Independiente: El conciliador debe ser lo bastante independiente como para no dejarse influir por nadie, por lo que ha de resistir la presión o la persuasión indebida que traten de ejercer sobre él los trabajadores, patrones o sindicatos.

No basta con tener independencia, es necesario que se vea claramente, que la posee más allá de cualquier duda. A este respecto, el conciliador debe estar por encima de toda sospecha.

- c) Dedicado: En algunos casos la conciliación es una labor ardua y quien la desempeña debe de poseer una actitud positiva así como especiales aptitudes psíquicas y físicas. En cada conflicto en que interviene, el conciliador tiene la oportunidad de efectuar una contribución propia y de poner en manifiesto su personalidad y su capacidad creadora . Si el conciliador se da fácilmente convencido y desempeña su labor en forma superficial, rutinaria y sin entusiasmo, Fracasará. Por otro lado, también puede ver en esas dificultades, una oportunidad para utilizar su ingenio e imaginación. No debe permitir que un acto de conciliación sea una mera formalidad o un simple paso hacia el arbitraje, debe ser capaz de presentar razones para persuadir a las partes sobre la conveniencia de buscar una solución y con su ayuda tratar de llegar a un acuerdo para resolver el conflicto.

- d) Paciente: Es la cualidad que le permite actuar con tranquilidad, ecuanimidad y tolerancia frente a las partes, cuando así lo requiera el momento de la negociación en que se encuentren, y darle al proceso de conciliación las pautas necesarias para su desarrollo. Tiene que saber escuchar todo lo que las partes digan y quieran decir, por largas, repetitivas, absurdas, aburridas o improcedentes que sean las argumentaciones que se empleen en la discusión.
- e) Honesto, Esta cualidad hace referencia a la decencia, a la integridad, a la honradez, a la moral y a la lealtad del funcionario público, por ello el conciliador debe actuar con rectitud y probidad en el desempeño de su función. Se puede identificar al que esta mintiendo a través de su expresión no verbal, en actitudes como tocarse la nariz, jalarse la oreja mientras habla, taparse la boca, mostrar incongruencia en sus gestos, mirar constantemente de un lado al otro, esbozar sonrisas de complicidad.
- f) Serio; Es actuar con madurez, ser puntual en fecha y hora para atender los asuntos a su cargo, respetando el tiempo de los demás, y sobre todo ser muy respetuoso y atinado con sus expresiones.
- g) Eficiente; El funcionario debe desempeñarse con claridad y prontitud, dejando satisfechas a las partes con su intervención.
- h) Sensible; El conciliador debe ser lo suficientemente perceptivo como para poder interpretar lo que las partes quieren realmente, para saber encausar las actitudes de los interesados, crear un ambiente adecuado para la negociación, procurando que la negociación sea una búsqueda de alternativas de solución que conduzcan a las partes en conflicto hacia un acuerdo conveniente, razonable y práctico.
- i) Experimentado; el funcionario debe contar con una experiencia mínima en la práctica profesional de nuestra materia, para que pueda comprender tanto la actitud de las partes como las soluciones que presenta nuestra legislación laboral, además deberá actualizarse de manera permanente asistiendo a conferencias, seminarios, cursos,

diplomados y estudiando continua permanentemente todo lo relacionado con la legislación laboral. Es necesario dar el trato adecuado a las partes y hacer sencillo lo que parece complicado.

- j) Imparcial: el funcionario debe ser ecuánime, justo y equitativo, atendiendo a las partes con igualdad para generar confianza en ella, procediendo siempre con objetividad frente al conflicto. Las partes son iguales, no hay nadie superior, no debe haber ventajas para nadie.
- k) Equitativo: lograr que no se atropelle a ninguna de la partes, por que de otra forma se prestaría a que una de las partes seria juez y
- l) Respetuosa: el conciliador debe atender a las partes con cortesía, gentilia y consideración, de tal manera, que el trato que el funcionario de a las partes no influya en estas, para que esa misma actitud se refleje en la mesa de negociación, mostrando con ello una expresión de respeto hacia los que intervienen en el conflicto.
- m) Tolerante: el funcionario debe escuchar,, tranquilizar y convencer a las partes de que el acuerdo que logre es conveniente y razonable y que va a satisfacer sus respectivas necesidades, con ello empezará a sentar las bases para un arreglo definitivo.
- n) Cortes; el conciliador debe dar siempre-a todos- un trato cordial y amistoso, siendo un ejemplo para quienes participan en la conciliación. “Ser amable es ser invencible”.
- o) Seguro de si mismo: irradiar confianza, seguridad, tranquilidad, serenidad y paz interior, esto es necesario para proyectar autoridad.
- p) Justo: el funcionario procurara que nadie consiga una solución indebida y que los acuerdos que se logren sean conforme a derecho, sin importar clase social o económica, creencias políticas o religiosas, edad, sexo o

- q) preparación académica, sin utilizar trampas o mentiras.
- r) Leal: a los principios de la institución que representa, actuando siempre con rectitud y franqueza sin engaños y actuando con sinceridad.
- s) Pensamiento abierto: el funcionario debe escuchar y entender cualquier planteamiento antes de proponer soluciones.
- t) Confianza en nuestras instituciones: todo funcionario, debe tener la convicción de que la institución que representa es la mejor para que las partes en conflicto tengan la confianza de que están ahí para obtener soluciones justas, basadas en nuestras leyes.
- u) Comprensivo, debe percibir y comprender la naturaleza, alcance magnitud e importancia del conflicto planteado por las partes mediante una efectiva comunicación que propicie la apertura e intercambio de ideas de manera objetiva.
- v) Persuasivo, el conciliador debe tener la habilidad suficiente para influir en las partes a través de intervenciones oportunas y objetivas, explicando lo que por ley se debe dar al trabajador.
- w) Creativo: se debe tener una gran capacidad para generar alternativas viables de solución al conflicto planteado, cuando se piense que no hay ninguna alternativa de solución.
- x) Con vocación de servicio: es la disposición o actitud de ser útil dedicando su tiempo, esfuerzo, conocimiento y experiencia en beneficio de las partes llevando a cabo su función orientando al logro de una solución equitativa y razonable resolviendo el problema.
- y) Prudente en el conciliador debe haber sensatez, cautela y moderación frente a las partes para dirigir adecuadamente la negociación.
- z) Discreto: debe ser muy reservado con la información obtenida sin deformarla o alterarla evitando hacer comentarios mal intencionados o transmitiendo información confidencial a las partes.
- aa) Excelentes relaciones humanas: debe tener conocimiento y experiencia en el manejo de las relaciones humanas, con las partes en conflicto para obtener óptimos resultados debe tener un trato cordial y amistoso por lo

que debe conducirse recto, cortés, discreto, seguro de sí mismo, tranquilo y paciente.

- bb) Autoridad moral: el conciliador debe tener una enorme autoridad para hacer cumplir los acuerdos que en ocasiones no se quieren cumplir o para garantizar la seriedad del tribunal al que se debe acudir con respeto y sentido de igualdad.
- cc) Interés en la conciliación: un conciliador pasivo, indolente y desinteresado, lo único que puede producir casi con absoluta seguridad es el fracaso de su gestión.
- dd) Dominio del tema: para ello es necesario conocer a profundidad cada uno de los detalles de la diferencia laboral a resolver, ya que debe conocer la rama de actividad y las políticas de trabajo en la empresa. El conciliador debe conocer al la perfección las leyes y reglamentaciones laborales, los diversos métodos de solución en los conflictos de trabajo, los esquemas y marcos de referencia utilizados anteriormente para resolver un conflicto similar.
- ee) Estimulador: A veces, se demora una conciliación por falta de impulso necesaria. El conciliador, al apreciar esta situación y darse cuenta de lo que ocurre debe impulsar el proceso conciliatorio formulando una declaración concisa, proporcionando datos, o haciendo una insinuación o sugerencia para estimular a cualquiera de las partes para que continúen y agilicen sus pláticas.
- ff) Indagador: El conciliador tratará de determinar la verdadera actitud e intenciones de las partes e interpretar cuales con los verdaderos problemas y cuestiones que pueden ser objeto de negociación. Así indaga y averigua si persiguen objetivos no revelados, o si algunos de las demandas formuladas son más que simple fachada.
- gg) Enlace. A veces las partes en conflicto no quieren dirigirse la palabra, en ese caso, es innecesario o inútil reunirlos. En tal situación, el conciliador desempeña la función de enlace, y la misma puede

representar principalmente su mejor esfuerzo o contribución en materia de conciliación.

- hh) Defensor. Puede llegar el momento en que las partes no tienen la intención de ceder mas terreno, cualesquiera que sean las consecuencias. Cuando se llega a ese punto, el conciliador debe comprender que no se harán nuevas concesiones , y solo debe abogar por la aceptación de las condiciones a que se han comprometido en esa etapa, o por que se den los pasos que permitirán continuar con las negociaciones.
- ii) Asesor o consejero. Si se le pide, el conciliador debe presentar sus apreciaciones de los problemas relacionados con las negociaciones. Al dar consejos o formular opiniones y sugerencias, el conciliador aboga activamente por la aceptación de determinado punto de vista y trata de lograr que una parte tome una decisión en el sentido por él indicado.
- jj) Funciones del conciliador. El conciliador debe explicarle a las partes los riesgos de un conflicto, comentarles los pros y los contras del asunto, así como las ventajas de una arreglo amistoso y adecuado.

Las anteriores son cualidades ideales que considero debe contar un conciliador, pero lamentablemente no existen conciliadores con tales características dentro de las juntas especiales además de que no existe el numero adecuado para atender a todos los asuntos que se tramitan dentro de la Junta Federal, por lo cual considero que la solución sería aumentar el numero de conciliadores y capacitarlas día con día, con el propósito de contar con suficientes personas, capaces de realizar esta función.

Desde el momento en que como litigantes, nos hacemos cargo de un asunto, debemos de enfocar nuestra primera intención a terminarlos rápida y correctamente, debemos de recordar que el abogado debe resolver los asuntos, no complicarlos, es por ello, que se puso especial énfasis en las cualidades del conciliador, ya que como profesionales, tambien debemos poseerlas.

4.4 REGLAS PARA CONCILIAR

Dentro del proceso de conciliación considero que es primordial tener algunas reglas o procedimientos para efecto de poder llegar a una conciliación exitosa. Lo anterior, toda vez que de ello depende que la negociación pueda obtener frutos satisfactorios como llegar a un buen arreglo que evite llegar al arbitraje.

Dichas reglas van enfocadas a los abogados que deberán representar a las dos partes a efecto de que puedan llegar a un mejor termino todas las platicas tendientes a la terminación del conflicto.

Por lo anterior, a continuación se enlistan una serie de reglas que considero deben de seguirse a fin de llevar a buen puerto el proceso de conciliación.

- a) Buena fe de las partes en conflicto.- Considero que este punto es muy importante, ya que si las partes en conflicto acuden a la conciliación si n el verdadero objetivo de llegar a un acuerdo y solo lo utilizan como táctica dilatoria no se llegaría a ningún resultado.
- b) Respeto recíproco. Sin herir , sin molestar, sin ofender, evitando la violencia, evitando también cualquier ataque, tanto verbal como físico.
- c) No perder los estribos. Tener la cabeza fría, nunca enojarse, estar tranquilo, sereno, pensando, razonando, dialogando, proponiendo, . debemos tener presente que estamos representando los intereses de una persona o un grupo de personas, y que el contrario, no es un

enemigo personal, que lo que diga o lo que haga tratando de defender sus intereses no es un ataque a nuestra persona, por lo que se debe tener una madurez profesional para debatir los argumentos, basándonos en el derecho que asiste a nuestros representados.

- d) Suspender el tema. Todas las veces que sea necesario solicitar un receso para comentar fuera del lugar, para buscar argumentos y soluciones, para buscar ideas rebatiendo las expresadas, un tiempo fuera para serenar los ánimos, pedir suspender el tema cuando algo amerite ser comentado a parte, para estudiar o analizar lo planteado por la parte contraria.
- e) No prometer nada que no se pueda cumplir. Solo prometer lo que sea factible cumplir, no se debe engañar ni tratar de sorprender a la otra parte, hablar con franqueza y sinceridad para convencerla.
- f) Fijarse objetivos razonables. Siempre es necesario fijarse objetivos razonables, si no es abordar en el vacío e incluso exhibirse como un necio, intransigente e irracional en la negociación.
- g) Discreción en las negociaciones. Nunca hacer un comentario innecesario, una burla puede ocasionar un encono o una molestia permanente.
- h) Siempre estar preparado para el momento del conflicto. Siempre imaginar lo más grave que puede pasar en una negociación, mentalmente visualizarlo previamente, saber como se va a actuar, que se debe decir, como se va a enfrentar y que se va a hacer para evitar el conflicto, saber que alternativas se pueden manejar o como responder a una provocación.

Se debe de tener listas todas las alternativas, pensando que pueden fallar todas las negociaciones y así, estar preparados en caso de que se llegara el momento de la ruptura de las pláticas.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

PRIMERA.- La conciliación es una de las figuras auto compositivas en el Derecho Mexicano más importantes para la solución de diversos conflictos y por ende para la solución de los conflictos laborales.

SEGUNDA.- La conciliación dentro del Derecho del Trabajo juega un papel fundamental para la solución de conflictos laborales, además de ser trascendental para mantener el orden social y las condiciones armónicas.

TERCERA.- Una de las problemáticas que se derivan de la presente investigación se encuentra en la fracción primera del artículo 876, en la cual se prohíbe la asistencia de los apoderados legales a esta etapa, razón por la cual proponemos se modifique dicha fracción a fin de que se permita la asistencia de las mismas, ya que consideramos primordial la asesoría de los abogados de las partes, principalmente de la parte trabajadora a fin de evitar posibles renunciaciones de derechos o convenios no apegados a derecho.

CUARTA. La conciliación debe hacerse más especializada, más flexible y más técnica, es por eso que propone la creación de un personal jurídico especializado encargado específicamente de la conciliación de los conflictos dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que en ninguna de las Juntas Especiales se realiza realmente una conciliación.

QUINTA.- Para una mejor actividad conciliatoria, proponemos que en cada una de las juntas especiales de la Federal de conciliación y arbitraje se encuentre un cuerpo de conciliadores a efecto de poder conciliar los conflictos laborales.

SEXTA.- Así mismo, proponemos se modifique la fracción IV del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que ya no se permita el diferimiento de las audiencias con el objeto de conciliarse, ya que dicho argumento es utilizado

por los abogados de las partes, principalmente la parte patronal como táctica dilatoria del conflicto.

SEPTIMA. Con el propósito de conciliar, proponemos mandar un citatorio previo a la audiencia inicial, el cual se entregaría simultáneamente con el emplazamiento a juicio, pidiendo comparezcan personalmente los interesados o una persona plenamente facultada para decidir.

Las presentes propuestas tiene como finalidad sembrar la inquietud en los funcionarios para encontrar fórmulas con las cuales se consiga conciliar una mayor cantidad de juicios laborales dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y así abatir la gran carga de trabajo con que cuenta dicho organismo y se traduzca en una mejor impartición de justicia laboral.

FUENTES CONSULTADAS

1. ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y defensa, 2ª Edición, UNAM, México, 1970.
2. ATWOOD CADENA, Roberto. Diccionario Juridico, Librería del Abogado, 1997.
3. BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal, Editorial Harla, 2ª Edición, México, 1995.
4. BOLETIN DE ESTADISTICAS SOBRE RELACIONES LABORALES DE JURISDICCION LOCAL Y FEDERAL, Octubre 2000, I.N.E.G.I. México.
5. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo Primero, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina
6. CARNELUTTI, Francesco. Derecho Procesal Civil y Penal. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires. 1971.
7. CASTOREÑAJ. Jesús, “Tratado de Derecho Obrero”. Jaris, México, 1974,
8. CAVAZOS FLORES, Baltazar. “El artículo 123 constitucional y su proyección en Latinoamerica”. Jus, México 1976
9. CULTURA ORGANIZACIONAL, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México.
10. DAVALOS MRORALES, José Derecho del Trabajo I. Porrúa México, 1985,
11. DE BUEN L. Nestor. Derecho del trabajo T. I. Cuarta Edición, Porrúa México, 1981.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 7ª Edición, México 1981.
13. DELGADO MOYA, Rubén. La conciliación en las relaciones obrero-patronales, Guía del Conciliador, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, México.
14. FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, "Nociones de derecho positivo mexicano." Vigésimo tercera edición, Editorial Porrúa, México 1984,
15. FORERO CONTRERAS, Rafael. La Conciliación en el Derecho Colombiano, Universidad de Santo Tomás, Bogotá Colombia.
16. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Textos Jurídicos Universitarios, 9ª Edición, México, 2000.
17. ONTIVEROS ORTEGA, Daniel. La Trascendencia de la Conciliación en Materia Laboral, Tesis Profesional de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.
18. OVALLE FAVELA, José. Teoría General de Proceso. 9ª Edición, México 1990,
19. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, 4ª Edición, Porrúa México, 1963.
20. ROSS GAMEZ Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas. Editores y Distribuidor, Segunda Edición, México, 1996.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa México, 1992

22. ZAVALA PEÑALOZA, Gustavo. Teoría y Práctica de la Conciliación, Conferencia en el 2º Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo, en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M.

LEGISLACION.

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIOS MEXICANOS, Editorial Greca, México 2000.
2. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Ediciones Fiscales ISEF, México 2002
3. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL. Ediciones Fiscales ISEF, México 2002
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Alco, México, 2000
5. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Ediciones Fiscales ISEF, México 2002

METODOLOGÍA

1. BAENA, Guillermina. Manual para elaborar trabajos de investigación documental, 5ª Edición, Editores Mexicanos Unidos, México, 1987.
2. ROJAS SORIANO, Raúl. Guía para realizar Investigaciones Sociales, 1ª Edición, Editorial Plaza y Valdés. México 1987.
3. VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para la elaboración de Tesis Profesionales, U.N.A.M.

